

Çalışma

İÇİNDEKİLER:

Yeni Hükûmetin Programında Çalışma ile ilgili konular

Hükûmet Programında Çalışma meseleleri.

Sadi Irmak

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler

Sovyet Ekonomisinde işe göre ücret

Maden Kazalarının sorumluluğu

Ücret Politikasının içtimai esasları

İşçilerin Hayat Standardı

İş Mahkemelerinin kuruluşu ve görevleri

Orman Dâvamız

Prof. Esat Tekeli

M. F.

Saffettin Pınar

Azmi Ersoy

Asım Baltacıgil

Muammer Kurtay

II — Genel Çalışma Meseleleri

Endüstri psikolojisi

İşçi Yardımlaşma Sendikaları

Hastalık Sigortası

İş Kazalarında Korunma Tekniği

İsveç'te İş Bulma Müesseseleri ve işsizlere yardım

İşçi Sigortaları Kanununun yapılışındaki ana prensipler ve beklenen faydalar.

Sigorta doktorluğunda ekonomi prensibinin tatbiki

Dr. Cemal Kiper

Sait Kandan

Prof. Dr. Alfred Isaac

İhsan Atabarut

Gazanfer Sönmez

Kadri Kemal Kop

Nevzat Ataç

III — Tarih ve Kronik

İlk Türk Meslekî Sendikaları : Loncalar

İngiliz İşçi Sendikaları

İlhan Tarus

Necmi Sarı

IV — Bibliyografya

İktisadî Araştırmalarda usuller

M. K.

V — Gazeteler arasında

Çalışma

YIL: 1

AĞUSTOS — 1946

SAYI: 9

Yeni Hükûmetin Programında Çalışma ile ilgili Konular

İşçi hayatının iyileştirilmesi ve bunların risklere karşı teminata kavuşmalarını sağlayacak teşebbüslere daha büyük ölçüde devam edeceğiz.

1 — Bu yıl uygulanmasına başlanmış olan ve şimdilik meslek hastalığı, kaza ve analık hallerini ihtiva eden sosyal sigortalara bir de işçilerimizin ihtiyarlığını teminat altına alacak emeklilik sigortası ekliyeceğiz.

2 — İş hukukumuzu geliştireceğiz. Henüz İş Kanunumuzdan faydalanmayan küçük işyerlerindeki işçilerle deniz ve tarım işçileri için tasarılar sunacağız.

3 — İş ve işçi bulmayı bir devlet vazifesi haline getiren kanunla meydana gelen devlet kurumunun çalışmasını genişleteceğiz. Kalifiye işçi yetiştirmeğe önem vereceğiz.

4 — Memleketimizin muhtelif bölgelerinden iş sahalarına doğru vukubulan işçi hareketini kontrol altına alarak gerekli tesislerin kurulmasıyla meşgul olacağız.

5 — İş merkezlerinde sıhhi ve sosyal tesisleri tamamlamağa ve işçilerimizi sıhhi meskenlere yerleştirmeye üzerinde zaman ve emek sarfiyle çalışacağız.

6 — İş Kanununun işçi lehine olarak işverenlere yüklettiği mükellefiyetleri tam olarak gerçekleştirmeyi takibedeceğiz.

Hükûmet Programında Çalışma Meseleleri

Sadi IRMAK

Peker Kabinesinin iş programında Çalışma Bakanlığına ayrılmış olan satırların kısa kelimeler içinde ağır ve yüklü bir sorumluluk ifade etmekte olduğu gözlerden kaçmamış olsa gerektir.

Böyle bir programda yazılı her şeyin gerçekleşmesi teşkilâtta çalışanların bir mükellefiyeti haline gelmektedir. Öte yandan kanunların yüklediği ödevler de, bu programda yazılı olmamakla beraber, yürütülecektir. Böylece Çalışma Bakanlığı yeni ve daha hızlı bir uğraşma ve yaratma devrine girmektedir.

Bu yeni devrin başında, devletimizin sosyal davâlara verdiği değere, milletimizin derin anlayışına, işçi ve işverenlerimizin yardımına olduğu kadar teşkilâtta çalışan arkadaşların vazife duygularına güvenmek zarureti vardır.

Vazifelerimizin dayancasını teşkil edecek olan kanunların mühim bir kısmı Büyük Meclisin 7 inci döneminde çıkarılmış bulunuyor.

Diğer seri kanunların hazırlığına derhal başlamak gerekiyor. Bunların esaslı etütlere istinat etmeleri zarureti açıktır. Yeni ödevlerimizi görürken kalabalık bir memur kadrosu almak niyetinde değiliz. Vatan hizmetlerinde çalışmalarımızı hızlandırmak ve rasyonellemek zorundayız. Bunun için aynı teşkilâtta aynı gayeler için çalışan memurlar arasında arkadaşlık ve yardımlaşma zihniyeti mühimdir.

Çalışma Bakanlığında hizmet, bir masa başı çalışmasından ziyade memleketin içtimai meselelerine derin bir nüfuz temin edecek bir araştırma, müşahede ve tedbir alma hizmetidir. Çalışanların yaşama şartlarını düzeltmek, işverenle işçi arasında kanunlarımızın zihniyeti içinde bir anlaşma ve bağdaşma sağlamak, vazifelerimizin başındadır.

Bu da çalışan insan kitleleriyle ve işverenlerle daimî ve sıkı bir teması gerektirir, arkadaşlarımdan başlıca beklediğim de budur.

Yeni iş programına göre Bakanlığımıza bağlı iki Kurumun çalışma konuları da daha büyük bir önem kazanmaktadır. İşçi Sigortaları Kuru-

mumuz, tam bir sosyal Sigorta Müessesesi olmaya doğru esaslı bir adım daha atacak, ihtiyarlık sigortasına başlayacaktır. Bu sigortanın, çalışanlara emin bir emeklilik devri sağlamak bakımından, ne kadar hayırlı bir teşebbüs olduğu meydandadır. Şunu şimdiden iddia edebiliriz ki, bu yeni sigorta memleketimizde meslek işçiliğini esaslı surette destekleyecektir.

İş ve İşçi Bulma Kurumumuz bir yıllık tecrübeden sonra yeni hamlelere atılacaktır : Büyük işçi hareketlerinin vuku bulduğu merkezlerde sıhhi tesisler kurmak bu meyandadır.

Bütün faaliyetlere ilmi istikametler gösterecek olan Araştırma Kurulumuzun ödevleri son derece ağırlaşmış oluyor. Fakat el ele ve aynı ülkeye inanarak yürüyen insanların yenemeyeceği hiç bir zorluk yoktur.

**ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ**

Sovyet Ekonomisinde işe göre ücret (*)

Prof. Esat TEKELİ

Çalışma dergisinin 8 sayılı nüshasında "Sovyet ekonomisinde ücret kademeleri" başlığı altındaki yazımızda belli bir haddenden fazla iş vücudunda getiren işçilere iş derecesine göre prim verilmesi ve bazı hallerde çalışanlara kazançtan pay ayrılması şekillerinden ayrıca bahsedeceğimizi söylemiştik.

Bilindiği gibi, çalışanlara saat veya gün hesabıyla mi, yoksa saat veya güne bakmadan çıkardığı işe göre mi ücret verilmesi, ekonomide münakaşa edilen bir meseledir. Çıkarılan işe göre ücret verilmesi halinde işçi, çok iş çıkarıp fazla para almak gayretiyle acele ve itinasız çalışarak kusurlu iş yapabileceği için, şayet patron işin acele olmasından ziyade iyi yapılmasına ehemmiyet veriyorsa saat veya gün hesabıyla ücret vermediği tercih eder. Gün hesabıyla ücret ödemenin bazı hallerdeki bu faydasına karşı, çıkarılan işe göre ücret verme tarzı, işçiye çalışması nisbetinde para verdiği için daha âdil sayıldığı gibi işçiye çok iş yapıp çok para almak gayretiyle fazla çalışmaya götüreceği ve istih-sali artıracığı için daha verimli olarak kabul edilir. Bundan başka işe göre ücret verilmesi halinde işçiye kontrole daha az ihtiyaç hasıl olacağı için idare masrafı da azalır. Bundan ötürü patronlar umumî olarak işe göre ücret tarzına giderler. Fakat sendikalar ve işçi partileri, bu tarzın patronların yapılan işi kusurlu bulmak meylinde olmalarından dolayı patronla işçi arasında anlaşmazlıklara yer verdiğini ve işçiye fazla para almak gayretiyle fazla çalışmaya ve haddenden aşırı yorulmaya sev-

ettiğini ileri sürerek ve daha bazı mahzurlarından bahsederek işe göre ücret usulünün uygulanmasını umumî olarak istemezler.

Liberal ekonomide durum budur. Fakat Sovyet ekonomisinde (çıkarılan iş, yani çalışmanın verimi ne kadar fazla ise o nisbette fazla ücret verme) düsturuna uyularak işçilere emeğinin verimine göre ücret ödeme tarzına gittikçe daha fazla yer verilmektedir.

Sovyet ekonomisinde işe göre ücret verilen hallerde yine çalışma saatine göre verilen bir ücret vardır. Fakat bu ücretler normal çalışma zamanı ücretlerinden yüksek tutulmuştur. Meselâ Moskova'daki Staline imalâthanesinde 8 dereceye ayrılan ve çalışma saatlerine göre verilen normal ücret 100 ile 360 arasında tehalüf ettiği halde işe göre ücret verilen hallerde bu ücretler yine 8 derecede dört kısma ayrılmıştır. Birinci kısımda, normal hararet derecesi içinde çalışılan yerlerde geçen normal çalışmalar vardır. İkinci kısım, yine böyle bir yerde, fakat güç işlerle uğraşanları ihtiva eder. Üçüncü kısma, yüksek hararet dereceli yerlerde normal çalışanlar dahildir. Dördüncü kısma da, yüksek hararet dereceli yerlerde güç işlerle uğraşanlar girer. Bu dört kısmın sekiz derece dahilinde aldıkları ücretler arasında farklar vardır.

İşçiler, yapılması gereken işlerden fazla iş çıkardıkları takdirde prim alırlar. İş

(*) La Revue Economique et sociale'de verilen bilgilere göre.

arttıkça bu primler de artar. Bunların artışı tarzı da her nevi işde aynı değildir. Maden kuyularında ve petrol çıkarma işlerinde çalışanlara daha fazla prim verilir. Bundan başka prim alabilmek için iş fire-sinin muayyen bir yüzde nisbeti geçmemesi şarttır.

Mühendisler ve teknisyenler, kendi idarelerindeki işçilerin çıkardığı işin miktarına ve keyfiyetine göre nisbeti artan bir prim alırlar. Verime göre ücret usulü, yalnız idare memurları hakkında tatbik edilmez. Bununla beraber bu memurlar da prim alırlar. Meselâ demiryollarında memurlar ve işçiler için bir "norm" tayin edilemediğinden bunlarda zaman ve malzemedan yapılan tasarrufun nisbetine veya işin iyi görülmesi derecesine göre bir prim verilir.

Mağazalarda çalışan memurlara ve satıcılara, satışın muayyen bir yüzdesi verildikten başka işin nev'inden doğan bazı esaslara, meselâ müşterilerin şikâyetlerini davet etmemek, mağazayı iyi tutmak, malları iyi teşhir etmek gibi bazı hususlara göre prim ödenir.

Kazanç payı verme usulü :

Sinaî ve ticarî işlerde ücreti kaldırmağa imkân yoktur. Fakat ziraatte ve küçük sanatlarda ücret yerine, kazançtan pay ayırma usulünü tatbika imkân vardır. Bundan ötürü Kolkhoz denilen ve hakikatte

bir istihsal kooperatifi demek olan ziraî teşekküllerde çalışanlar hissedar sayılarak bunlara Kolkhozun safî kazancından hisse, fakat kooperatife getirdiği toprak ve sermayeye göre değil de, çalışması nisbetinde pay ayrılır. Bu payın hesabı için mefruz bir "iş günü" esas alınır. Kolkhoza dahil olanlardan her biri bir sene içinde ne kadar iş günü çalışmışsa ona göre pay alır. Bu iş gününün kıymeti, işin nevine, güçlüğüne, harcanması gereken emeğin derecesine göre değişir. Bir "iş günü" parasına hak kazanmak için bir çobanın veya süt sağan bir işçinin, bir traktörü çalıştıran veya tarlada çalışan işçiden daha çok saat iş başında bulunması gerekir. Her işin değerini Kolkhoza dahil üyelerin umumî heyeti tayin eder.

Her üyenin kendine mahsus bir "aile toprağı" vardır. Bunun mahsulü ve hayvanları münhasıran kendisine aittir. Üye, kendi istihsalinden veya aldığı kazanç payından istihlâk edemediği kısmı satabilir.

Küçük sanat sahipleri hakkında da çiftçilere tatbik edilen usulün hemen hemen aynı uygulanır. Yani bu çeşit sanat sahipleri günlük, haftalık veya aylık ücretlerinden başka kazanç payı da alırlar.

Hülâsa, Sovyet ekonomisinde her fert yaptığı istihsal derecesinde veya çalışması nisbetinde ve yahut da bazı hususî şartların onun çalışmasına verdirdiği kıymet nisbetinde ücret alır.

Maden Kazalarının Sorumluluğu

M. F.

İş hayatında kaza tehlikesinin en bariz bir surette kendini gösterdiği saha maden işletmeleridir. Kazalara dair yapılan istatistikler bunların mühim bir kısmının işin zatında mündemiç tehlikeden ileri geldiğini ve en sıkı tedbirlerle iş emniyetinin sağlanması hallerinde bile zaman zaman kaçınılmaz bir zaruret olarak kaza vakalariyle karşılaşılmasının tabii bulunduğunu göstermektedir.

Bununla beraber, bir çok kazalar da gerek işveren tarafından alınması lâzım gelen emniyet tedbirlerinin alınmamasından, gerekse maden işletmesindeki çalışmaları sevk ve idare eden mühendislerin kazayı önlemek hususunda gereken gayret ve basireti göstermemiş olmalarından ileri gelmektedir.

Bazı hallerde işçilerin dikkatsizlik ve tedbirsizlikle kazaya sebebiyet verdikleri de görülmekle beraber bu gibi hallerde maden işletmelerini sevk ve idare eden yahut fennî bakımdan denetliyen mühendis ve müfettişlerin işçilere tedbirli ve dikkatli olmak vazifesini gereği gibi hatırlatmamış ve icabedenlere lüzumlu emirleri vermemiş olmalarının da kazanın oluşunda büyük tesiri vardır. Bu bakımdan herhangi bir maden işletmesinde mühendislerin ve mürakabeye memur olanların kusur ve ihmalleri mühim bir kaza ve tehlike âmili olarak mütalâa edilmek lâzım gelir. Bu sebeple, madenlerde çalışmayı emniyet altında yürütmenin sadece maden sahiplerinin gerekli tesis ve tedbirleri tamamlamış olmalarıyla sağlanamayacağı ve madenin emniyetini

fennî bakımdan kontrol altında tutanların bu görevlerini ihmal etmemeleri için kesin müeyyidelerin teminatına ihtiyaç bulunduğu apaçık bir hakikattir.

Maden işletmesinin fennî kontrolü ile görevli olan unsurlar ya maden işlerini mürakabeye memur olan Devlet teşkilâtının yetkili müfettişleridir; kazayı önlemek için gerekli tedbirlerin alınması hususunda ilgili imtiyaz sahiplerini ikaz etmedikleri takdirde bu yüzden husule gelebilecek olan kazanın neticesine göre görevini savsamak suçuyla cezalandırılacakları gibi hukuk' bakımdan da kazadan zarar görenlere karşı sorumlu mevkie düşebilirler.

Maden işletmesinin fennî kontrolü ile görevli olan mühendislerin bu görevlerinin şümülü, 26 Mart 1322 tarihli Maden Nizamnamesinin bugün yürürlükte bulunan 72 ve 75 inci maddeleri açıklanmış bulunmaktadır. Filhakika bu tüzüğün 72 nci maddesinde maden idaresi tarafından tayin olunacak maden mühendislerinin bu idareden verilecek emirlere göre maden yerindeki binaların yıkılmasından ve toprağın çökme tehlikesinden korunmasına dikkat edecekleri yazılı olduğu gibi 75 inci madde de madende kaza vukuu melhuz olduğu takdirde maden mühendisi tarafından gereken tedbirler alınmak ve mes'uliyet kendisine raci olmak üzere lüzum görülen şeylerin mahallî hükûmetten istenmesi ve hükûmetçe bu isteğin yerine getirilmesi bir görev ve yetki olarak belirtilmektedir.

Diğer taraftan, Türk Ceza Kanununun 455 inci ve 459 uncu maddeleri, madenlerde vukua gelip cezaî takibatı müstelzim olan tedbirsizlikle ölüme sebebiyet veya cismanî zarar hallerine şamil bulunmaktadır.

Tedbirsizlik veya dikkatsizlik veya meslek ve sanatta acemilik veya nizam ve evamir ve talimata riayetsizlik ile bir kimsenin ölümüne sebebiyet veren şahıs bir seneden 4 seneye kadar hapse veya 30 liradan 250 liraya kadar ağır cezayı nakdiye mahkûm olur.

Eğer fiil birkaç kişinin ölümünü mücip olmuş veya bir kişinin ölümüyle beraber bir veya birkaç kişinin de mecruhiyetine sebebiyet vermiş ve bu yaralanma 456 ncı maddenin ikinci fıkrasında beyan olunan derecede bulunmuş ise 2 seneden 8 seneye kadar hasip ve 200 liradan aşağı olmamak üzere ağır cezayı nakdiye mahkûm olur. (M. 455)

Her kim tedbirsizlik veya dikkatsizlik veya meslek ve sanatta acemilik veya nizam, talimat ve emirlere riayetsizlik neticesi olarak bir şahsa cismen eza verecek veya sıhhatini ihlâl edecek bir zarar iras eder yahut aklî melekelerinde teşevvüş husulüne sebebiyet verirse ârizanın ehemmiyetine göre kanunda gösterilen haller dahilinde hapis ve para cezasına mahkûm olur. (M. 459)

Maden işletmelerinde tedbir almakla görevli bulunan şahısların bu hususlara riayetsizliklerinin cezaî müeyyidesi böylece umumî Ceza Kanunumuzda yer almış bulunmaktadır. Şüphe yoktur ki bu tedbirleri almamak ve madende iş emniyetine ait olarak uygulanması gerekli bulunan nizamlara riayetsizlik etmek mühendislere ve mürakabe ile görevli olanlara terettüp etmeyip sadece madeni işletenlere ait bir suç mahiyetini arzederse cezaî mes'uliyet de kendilerine ait olur.

Diğer taraftan, 151 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasında "Kaza

vukuu âmil ve müstelzimlerin sui idaresinden veya fennen ifası lâzım gelen hususatin ademi ifasından neş'et etmiş ise tazminattan maada işbu âmil ve müstelzimlerden beş yüz liradan beş bin liraya kadar para cezası alınacağı tasrih edilmektedir.

B) Hukukî mes'uliyete gelince :

Kaza yüzünden zarara uğrayan işçi ve müstahdemlerin tazminat haklarını sağlayan Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 151 sayılı kanunla Madenlerin Aranma ve İşletilmesi hakkındaki 4268 sayılı kanunda maden mühendislerinin ve madenleri mürakabeye memur olanların hukukî mes'uliyeti hakkında sarıh bir hüküm yoktur.

Yalnız İş Kazasıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları hakkındaki kanunun 37 nci maddesinde şöyle denilmektedir :

"Kaza işveren veya vekilinin kastı veya suç sayılır hareketi yahut sigortalının işyerine ait işler dışında çalıştırılması yüzünden olmuş ise İşçi Sigortaları İdaresinin bu kanun gereğince sigortalıya veya hak sahibi olan kimselere yardım ve ödeneklerinden dolayı yaptığı her türlü giderleri ödemek işverene veya vekiline düşer." Bu türlü kazalarda sigortalı veya hak sahibi olan kimseler bu kanunla sağlanan hakların dışında genel hükümlere göre haklı olabilecekleri her türlü zararlarını işveren veya vekilinden arayabilirler.

Haksız eylemi ile kazaya sebep olan üçüncü kişiler de işveren veya vekili gibi sorumludurlar.

Bu hüküm şu neticeleri ifade etmektedir :

a) Maden işletmesini sevk ve idare eden mühendisler İş Kanununun 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre işveren vekili durumunda olduklarından, kazaya

sebepe olan kusurlarından dolayı sorumludurlar.

b) Bu sorumluluk Borçlar Kanununun 41 inci maddesinde sayılan kusur hallerinden yalnız kast haline mutlak olarak şâmil bulunmakta, ihmâl, teseyyüp ve tedbirsizlik gibi halleri ise, bu gibi hallerin suç teşkil etmesi şartıyla, derpiş eylemektedir.

c) Bu sorumluluk esas itibariyle kazaya uğrayanlara veya haleflerine karşı olmayıp Sigorta Kurumu'nun tüzel kişiliğine karşı hüküm ifade etmektedir.

d) İşveren veya vekilinin kazazede veya haleflerine karşı sorumlu olabilmesi yine kast ve suç hallerine münhasır olup Sigorta Kurumunun tazminat ile karşılanmayan diğer zararlar ve ezcümle estetik veya manevî zararlara şâmindir.

e) İşveren veya işveren vekili durumunda olmayan mühendislerin veya mürakabeye memur olanların kazaya sebep olması hali ise kast ve suç haline münhasır kalmıyarak bu kusurlar geniş ölçüde ve Borçlar Kanununun 41 inci maddesinin bütün şümülü ile derpiş edilmiş bulunmaktadır.

İş Kanununa tâbi bütün maden işletmeleri, dolayısıyla sigorta hükümlerine de tâbi bulunduklarından ve mahiyeti itibariyle en az 10 işçi çalıştırması bakımından hemen hemen bütün madenlerin İş Kanununa tâbi tutulmaları da tabî olduğundan, Sigorta Kanununun 37 inci maddesi hükmünün fiiliyatta bütün madenlere şâmil olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, maden kazasına tedbirsizlik ve kusuru ile sebebiyet veren işletme mühendisleri hakkında istihdam edenlerin sorumluluğu hakkında Borçlar Kanununun 55 inci maddesindeki genel esanın mahfuz bulunması icabeder.

İşletme mühendislerinin kazaları önlemek hususundaki tedbirsizlik ve ihmalle-

rinden dolayı bu şahısları istihdam eden maden imtiyaz sahibi sorumlu tutulmak lâzım gelir. Filhakika Borçlar Kanununun 55 inci maddesinde :

"Başkalarını istihdam eden kimse mailyetinde istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mes'uldür. Şu kadar ki böyle bir zararın vuku bulmaması için hal ve maslahatın icabettiği bütün dikkat ve itinada bulunduğunu yahut dikkat ve itinada bulunmuş olsa bile zararın vukuna mani olamayacağını ispat ederse mesul omaz." denilmekte ve ikinci fıkrada :

"İstihdam eden kimsenin zamin olduğu şey ile zararı ika eden şahsa karşı rücu hakkı olduğu tasrih edilmektedir.

Madeni işletenlerin işi sevk ve idare etmek ve gereken tedbirleri almak vazifesini verecekleri mühendisleri hizmete almak bakımından haiz oldukları bu sorumluluk :

a) Müstahdemleri seçmekteki kusur (Culpe in eligendo)

b) Müstahdemlere talimat vermekteki kusur (Culpe in instruendo)

c) Takayyütte kusur (Culpe in costodiendo).

şekillerinde kendini gösterir ve kendisinin sorumluluktan kurtulması için lâzım gelen şartları ispat külfeti bu mühendisi hizmete almış olan işletme sahibine terettüp eder.

Bundan başka, kanunun birinci derecede istihdam edene yüklemiş olduğu bu tazmin mes'uliyetinin genel olarak hakikî sahibi istihdam edilen şahıstır.

Bu itibarla madende mühendisin sebebiyet verdiği kaza yüzünden maden imtiyaz sahibi zararı tazmin etmekle beraber, kusuru nisbetinde mühendise rücu etmek hakkını haiz bulunmaktadır.

Şu halde 4772 sayılı Sigorta Kanununun 37 inci maddesiyle konulan özel hükümler dışında Borçlar Kanununun 41 ve 55 inci maddelerinin uygulanması lâzım geldiğine göre :

1 — Maden mühendislerinin kusuru yüzünden husule gelen kazalarda sigortalılarla halefleri ve Sigorta Kurumu dışındaki kalan şahıslar doğrudan doğruya maden sahibinden tazminat isteyebilirler. Madenci mühendise rücu eder.

2 — Gerek maden sahibinin gerek mühendisin mes'uliyeti sübjektif kusurdan doğan mes'uliyettir. Objektif mes'uliyet değildir.

3 — Şu kadar ki maden sahibi istihdam eden şahıs sıfatı ile mes'uliyetten kurtulabilmek için kusurlu olmadığını is-

pat etmek mecburiyetindedir. Beyyine külfetinin kendisine tevcih edilmesi bu mes'uliyeti objektif mes'uliyete yaklaştırmaktadır.

4 — Maden mühendisi işveren sıfatını haiz olduğu takdirde ve sigortalılar halefleri ve Sigorta Kurumuna karşı doğrudan doğruya ve ancak mahdut şartlar altında mes'uldür. Bu sıfatı haiz olmadığı halde veya diğer şahıslara karşı doğrudan doğruya mes'ul olmayıp kendisini istihdam edenin kaza yüzünden Borçlar Kanununun 55 inci maddesine göre zamin olması halinde kazaya sebep olan kusurundan dolayı, istihdam edene karşı mes'uldür.

Görülüyor ki mevzuatımız sübjektif ve objektif mes'uliyet prensiplerini mezcetmiş bulunmaktadır.

Ücret Politikasının içtimai esasları

Saffettin PINAR

○ndokuzuncu yüzyılın başlarına gelinceye kadar ücret, insan sâyının tabii neticesinden ibaret ve bu mahiyette telâkki ediliyordu. Yani bir insanın fizik bir gayret sarfederek meydana çıkardığı şeyler (sâyi) nin bedeli, başka bir ifadeyle (ücret) i oluyordu.

Bu devirlerden daha önce ilk çağlarda başlayıp tarihte kölelik müessesesinin devamı müddetince esir ve canilerin mecburî ve bedava çalıştırılmalarında olduğu gibi çalışmanın fizik ve tabii neticesinin herhangi bir şeye müncer olmaksızın tamamen karşılıksız kaldığı devirlerin de bulunduğu malûmdur.

Fakat ondokuzuncu yüzyılla birlikte, yani kapitalist çağın başlamasından itibaren (ücret) yeni mahiyet ve esaslarıyla izah ve tahlil edilmiştir. Bu safhada ücret, insan çalışmasının karşılığını teşkil eden bir bedel telâkki edildi. Hukukî bakımdan, çalışanın başkasına kiraya verdiği iş, gücüyle gördüğü muayyen hizmetin mukabili olan ve bu hizmetin bitmesiyle tahakkuk etmiş sayılan bir alacak mahiyetinde anlaşıldı. Yani bu manâsiyle ücret, bir işçi tarafından kiraya verilen ve bir müteşebbis tarafından tutulup kullanılan (iş) in fiyatıdır. Fakat ücretin bu şekildeki tarifi de az zamanda tatmin edici olmaktan çıkmıştır. Çünkü kapitalizmin kuruluş ve gelişmesinden başka ondokuzuncu asrın ortalarına doğru ekonomi ilmi ve ekonomi siyaseti yeni bir şümül ve mahiyet kazanmıştı. Aynı devirlerde müsbet ve içtimai ilimlerin tekâmülü ile ortaya çı-

kan yeni ilmî zihniyet bir çok mefhum değişikliklerini mümkün ve zarurî kılmıştır. Diğer taraftan ve hepsinden fazla olarak ondokuzuncu yüzyılın ilk birinci yarısı içtimai politikanın da bir sistem ve bir ilim olarak anlaşıldığı devirdir. Yalnız bu hâdise insan münasebetlerinin ve bu arada iş ve ücret bağlılığının yeni bir görüş ve anlayışa göre yeni baştan ele alınmasına sebep olan bir olay diye kabul edilebilir.

Bu suretle bir taraftan büyük sanayiın ortaya çıkardığı fiilî vaziyetler, diğer taraftan insan ve insana ait her şeyin yeniden bir kıymet ölçüsüne göre tesbit ve düzenlenmesi, ekonomi siyasetinin yeni esasları ve içtimai politikanın bütün ehemmiyetiyle tesis ve tekâmülü yeni bir ücret anlayışının sebep ve âmillerini teşkil etmiştir. Filhakika yukarıdaki tariflere esas olan düşünceye göre ücret bir nevi fiyat oluyordu. Bu fiyat kullanılan işin fiyatıydı. Böyle olunca ücretin de diğer bütün eşyalar gibi fiyat kanunlarına tâbi olduğu neticesiyle karşılaşılmıştır. Yani meta fiyatlarının tâbi olduğu esaslar gibi işin fiyatı olan ücret de aynı mekanizmaya göre teşekkül ediyor ve işliyordu. Fakat insan çalışmasının bir fiyatı olan (ücret) i diğer meta fiyatlarından ayıran mühim farkların sezilişi ve ücrete buna göre yeni bir mâna ve anlayış izafe edilizi gecikmiyecektir. Böylelikle bu farklar pazara arzedilen cansız metaların fiyatlarına nisbetle insana bağlı olan (sây) in fiyatı arasındaki hususiyet ve ayrılıklardan doğmaktadır.

Marshall, Pigou ve Leroy - Beaulieu gibi iktisatçıların insan çalışmasıyla, diğer cansız eşyalar arasındaki ayırıcı özellükleri belirtmesi (ücret) in yeni tarif ve anlaşılışında mühim bir hareket noktası olmuştur.

Bundan sonra modern manâsiyle (ücret) in tarifinde yalnız iktisadî esaslarla iktifa edilmiyerek ahlâkî ve içtimâî unsurları da hesaba katmanın doğru olacağı ileri sürülmüştür. Bundan dolaydır ki ondokuzuncu asrın sonunda başlayıp yirminci asırda devam eden ve birbirini takip eden ücret nazariyelerinde bu temayülü görmek mümkündür. Bu kabilden olarak (Ücret fonu), (Tunç kanunu), (İstismar), (Productivité - müstahsiliyet), (Kudret) nazariyelerinden her biri kendi görüşlerine göre ücret haddinin teşekkülü ve dolayısıyla ücretin mahiyetini değişik sebeplere atfetmişlerdir.

Bu nazariyelerin asıl kıymeti ücret mefhumunun ayrı ayrı taraflardan inceleme ve tahliline vesile olarak ücretin toplu izahına az veya çok sebep oluşlarıdır.

Filhakika bugünkü telâkkiye göre ücret mefhumunu tek bir sebeple izah etmek mümkün olamamıştır. Buna mukabil ücret mefhumuna ve ücret haddinin tesisine ait toplu bir izah tarzı cari olmaktadır. Bu suretle modern müellifler, ücretin teşekkülünde iş keyfiyet ve müddetinin, devamlılık ve intizamının an'anenin ve yaşama standardının çeşitli tesirlerini hesaba katmak zarureti önüne sürmüştür.

Genel olarak liberal bir ekonomi sistemi içinde işçinin ücret haddini yaşama standardına çıkarmak hususundaki taleplerine karşılık müteşebbisler de ücret haddini indirmeğe çalışırlar. Bunun sebebini

müteşebbis gelirinin maliyet fiyatı ile satış fiyatı arasındaki farktan hasıl oluşunda bulmak mümkündür. Çünkü bu fark istihsale başlanıldığı anda henüz tahmini olarak bulunabildiği için, müteşebbis bu tahmini göz önünde tutarak işçi ücret haddini ne olur ne olmaz diye aşağı seviyede bulundurmağa gayret eder. Diğer taraftan müteşebbis ödediği ücret ile işçinin kendisine sağladığı iş kabiliyeti arasındaki nisbeti de hesaba katar.

Çağımızda teknik terakkiler ve meslekî yetiştirme usullerindeki inkişaf sayesinde işçinin istihsal kabiliyeti çoğalmıştır. Bu yüzden artan istihsal kabiliyeti işçinin iş gelirini arttırdığı gibi müteşebbisin istihsal miktarının da yükselmesine meydan vermiştir. Bu vaziyetten her iki taraf da faydalanmıştır. Fakat denilebilir ki müteşebbisin yükselen randıman dolayısıyla ödediği fazla para kazandığı istihsal çokluğuna nazaran daha az olduğundan kârı işçininkinden büyük olmuş yani ücret artışından çok iş maliyeti azalmıştır. İşte modern ücret telâkkisindeki iktisadî ve teknik tesirlerin böylece çeşitli tezahürleri mevcut olmakla beraber ondokuzuncu asrın başındanberi içtimâî politika faaliyetleriyle çalışanlara ödenen ücretlerin mahiyeti üzerinde daha müsbet ve çok taraflı neticeler hasıl olmuştur. Böylelikle iktisadî ve teknik gelişme, ve meslekî yetiştirmedeki yeni metotlarla birlikte içtimâî politika sayesinde işçilerin çoğalan millî servetteki yapılarında eski devirlerle ölçülemeyecek bir artış olmuştur.

Ücret meselelerini bir içtimâî politika konusu olarak vazederken her şeyden önce sosyal siyasetin dinamik karakterine işaret etmek lâzımdır.

Gerçekten içtimâî politika; içtimâî adâleti iktisadî verimle mezc ve telif etmek

prensibine uyarak zaman ve mekân bakımından çeşitli tezahürler arz etmek suretiyle tekâmül etmiştir. Asrımızda içtimai politika için kesin bir hudut çizmek mümkün değildir. İçtimai politika, sosyal ve ekonomik hayatın tekâmülüyle birlikte inkişaf etmek ve genişlemek mevkiinde kalmıştır. Bugün bütün Devletler, içtimai ve siyasi yapıları ne olursa olsun içtimai politika prensiplerinden mülbhem olmadıkça sanayilerini geliştirmek hattâ normal olarak yürütmek imkânı olmadığını anlamışlardır. Bu itibarla en liberal karakterdekilerden en sosyalist mahiyette olan ekonomi sistemlerine varıncaya kadar sosyal muvazene ve adâleti temin yönünde çeşitli sosyal siyaset tedbirlerine baş vurmaktadırlar.

Bu anlamıyla endüstrideki içtimai politika, çocuk ve kadın işçilerin himayesinden başlayarak çalışma şartlarının tesbit ve tayinini, sağlık meselelerini, sosyal

emniyet konularını, gıda ve meslekî yetiştirme işlerini doğrudan doğruya hudutları içine aldıktan sonra bilhassa son otuz yıldanberi endüstrinin ve daha doğrusu bütün iktisadî hayatın en önemli tezahürlerinden biri olan ücret politikasının tayin ve tatbikinde de kendi cephesinden ele alınacak cihetleri bulunduğunu ispat etmiştir.

Bu suretle içtimai siyasetin, ücret politikası bakımından türlü tezahürlere temas ve müdahale etmesi neticesinde ücret karşılığında geçinenlerin yaşama seviyeleri yirminci asrın başındanberi mühim surette yükselmiştir.

İçtimai politikanın ücret mefhumu ve ücretler üzerinde yaptığı müsbet tesirleri ve bu bakımdan ele aldığı meseleleri bizim sanayiimizdeki tezahürleriyle birlikte gelecek yazılarımızda incelemeye çalışacağız.

İşçilerin Hayat Standardı

Azmi ERSOY

B — Masraflar :

Şimdi gelirin nasıl sarfedildiğini tayine sıra gelmiştir. Aile masrafları için en esaslı bilgi kaynağı aile bütçeleri üzerinde yapılan anketlerdir. İkinci Cihan Harbi'nden önce on senelik bir devre zarfında, 25 kadar memlekette bu türlü anketler yapılmış ve bunların hulâsaları Beynelmilel İş Bürosunca İş İstatistikleri Yıllığı ve Beynelmilel İş Dergisi'nde yayınlanmıştır. Bunların çoğu endüstri sahasındaki işçi ailelerine aittir. Bu etüdlerde ailenin te-rekküp tarzı, gelir kaynakları, istihlâk edilen mal ve hizmetlerin miktarı gibi hususlar hakkında da malûmat vardır.

Burada tetkike tâbi tutlan en önemli masraf bölümleri : gıda, mesken, giyim masraflarıyla bir de çeşitli masraflardır (*).

1 — Beslenme :

Bir aile bütçesinde gıda maddeleri için ayrılan masrafların yüzdesi çok mühim

(*) Muhtelif anketlerde aile masraflarının tasnifi baz ıdeğişiklikler gösterebilir. Fakat hemen hepsinde, beslenme, mesken ve giyim masrafları ilk üç bölümü işgal etmektedir. Aile tetkiklerinin ilk şeklini tesis etmek şerefi kendisine ait olan Frédéric Le Play de şöyle taksim etmiştir: "Masraflar bütçesinin ilk üç bölümü en kuvvetli maddi ihtiyaçlara aittir: beslenme, mesken, elbise. Dördüncüsü manevî ihtiyaçlarla eğlenme ve sıhhi hizmetlere ait masrafları ihtiva eder. Beşinci ve sonuncu bölümde ise aile endüstrisi, borç, vergi ve sigortalarla alakalı mütemmim masraflar toplanır." Maurice Halbwachs: La Classe Ouvrière et les Niveaux de Vie, 1913 Paris, S. 163.

bir manâ ifade eder. Çünkü bunların temin edeceği beslenme derecesi, insan uzviyetinin bir takım fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak ve miktarı ferde, yaşa, cinsiyete ve çalışma nev'ine göre değişen bir kalori sağlayacak vaziyette olmalıdır.

Gıda maddeleri istihlâkine ait verilerin bir kaynağı, gıda mahsullerinin istihsal, ithal, ihraç ve istihlâkine dair genel istatistikler, diğer bir kaynağı da gıda istihlâki hakkında hususi etüdlendir. Bunlardan elde edilen bilgileri, gelirin tevzii-ne ait verilerle birlikte faydalı bir şekilde kullanmak mümkün olur.

a) Gıda maddeleri istihlâkine gösteren genel istatistikler: Fert başına isabet eden hali hazır gıda miktarı hususunda, eski Milletler Cemiyeti raporlarında Avrupa memleketleri, İngiliz Dominyonları ve Birleşik Amerika'ya ait bilgiler mevcuttur. Beynelmilel İş Bürosu'nun da, birçok memleketlerde işçilerin gıda durumlarına ait tahminleri gösteren bir etüdü vardır. Millî gıda istihlâkine ait veriler, eksiklikleri sebebiyle, işçi sınıfının gıda istihlâkine tayin için elverişli değildir.

b) Aile bütçeleri üzerinde yapılan anketler (*) : Dünyanın belli başlı memleketlerinde yapılmış olan bu anketler, bilhassa işçi ailelerinde aile ve istihlâk va-

(*) Tarihi eski olmakla beraber Maurice Halbwachs'ın adı geçen eseri, işçi sınıfında aile bütçeleri ve bütçeler üzerinde yapılan anketler hakkında oldukça geniş bir bilgi edinmek için elverişli bir mehzaz olarak zikredilebilir.

hidi (**) başına gıda maddeleri istihlâkını tayin için en elverişli vasıtayı teşkil ederler. 20 kadar memlekette daha yeni anketler de yapılmıştır ki bunların hulâsaları İş İstatistikleri Yıllığında neşredilmiştir. Bu anketlerin ekserisi, ailenin te-rekkübü ve ihtiva ettiği istihlâk vahidine göre gıda maddeleri istihlâki hakkında malûmat verir. Yalnız, bu türlü anketlerin çok defa küçük temsilî gruplar üzerinde yapılan tetkiklere istinat etmekte ve ancak istihlâkını kaydeden aileleri ihtiva etmekte olduğunu göz önünde bulundurmak lâzımdır.

Bütçe anketlerinde bulunan bilgilerin bir kısmı, beslenme masraflarının yüzde nispetine aittir. Tetkikler göstermiştir ki bu yüzdeler, nazara alınan işçilerin hayat seviyelerinin takribî bir karinesini teşkil etmektedir. Filhakika gelir miktarı yükseldikçe aile bütçesinde beslenme masraflarının yüzde nispeti azalmaktadır. Demek oluyor ki beslenme masraflarının yüzdesi ne kadar küçük olursa hayat seviyesi de o derece yüksektir. Yalnız, gelirin muayyen bir hadden aşağı olduğu yerlerde (Uzak-Doğu gibi) ve hallerde (işsizlik gibi) bu kaidenin aksadığı görülüyor.

Anketlerin ekserisi, gıda masraflarının ekmek ve hububat, et ve balık, süt ve süt-lü maddeler gibi muayyen gıda maddesi gruplarına nasıl taksim edildiğini de gösterir. 1937 de İş İstatistikleri Yıllığında hulâsası neşredilen 15 kadar memlekete ait bütçe anketlerinin tetkikinden anlaşılmıştır ki aşağı gelir seviyelerinde gıda

masraflarının büyük bir kısmı enerji veren gıdalara aittir, protein ve vitaminli gıdaların miktarında kifayetsizlik vardır. Gelir arttıkça vaziyet aksi istikamette değişmektedir.

Aynı anketler, aile istihlâk vahidi başına isabet eden gıda maddeleri istihlâkını de ihtiva eder. Bir çok Avrupa ve Amerika memleketlerinde, hattâ Filistin ve Uzak-Doğu'da bu hususta etüdler yapılmıştır. Beynelmilel İş Bürosu da, işçi ailelerinin istihlâk ettikleri başlıca gıda maddeleri ve bunların miktarları hakkında tetkiklerde bulunmuştur. Bütün bu anket ve etüdlere, gelir seviyesindeki değişmelerin gıda maddeleri istihlâkine tesirleri de incelenmiştir.

Beslenme seviyesinin tayini: Fizyolojik tetkikler sonunda kâfi gıda normları ve optima standartları tespit edilmiş ve bazan bunlar, bütçe anketlerinden çıkarılan gıda istihlâki miktarına ait neticelerle karşılaştırılarak beslenme seviyelerinin tayinine çalışılmıştır. Güney Afrika Birliği ve Birleşik Amerika'da bu gibi tahminlere tevessül edilmiştir.

Diğer taraftan tayin usulü de, aile bütçesinde yer alan gıda masraflarını, normal tip olarak alınan bir gıda rejiminin hesap edilen asgarî kıymeti ile karşılaştırmaktır.

c) Eksik beslenmeye ait istatistikler :

İşçi sınıflarında beslenmenin kifayet derecesini tayinde yukarıda zikredilen istatistik ve anketlerden başka eksik beslenmeye atfedilen berberî, raşitizm, pellegra, skorbüt ve hattâ tüberküloz gibi muayyen bazı hastalık ve bunlardan mütevellit ölüm hallerine ait istatistiklerden de faydalanılır. Uzak-Doğu memleketleri için bu konuda tetkikler yapılmıştır. Diğer taraftan, eksik beslenme hâdiseleri, boy ve ağırlık gibi bazı vücut ölçmelerinden sonra esash bir tıbbî muayene ile tespit edilmeye çalışılıyor. Fakat, işçilere ait olarak bu mahiyette tetkikler hemen yok gibidir.

(**) İstihlâk vahidi, bir taraftan ve erkek, diğer taraftan büyük ve küçüklerin enerji verici gıda ihtiyaçları gö zönünde tutularak hesap edilmektedir. Birleşik Amerika'da 1936 da yapılan bir ankette 16 ve daha büyük yaşta kadın ve erkekler bir ve 16 dan küçük olanlar da yarım istihlâk vahidi adedilmiştir: Rapor, Birleşik Amerika'da hayat standardı kısmı, S. 77.

1910 da Belçika'da yapılmış olan bir ankette ise, 16 yaşından yukarı erkek bir, kadın 0,8 vahit kabul edilmiş, 16 dan küçük olanlar da yaş ve cinsiyete göre daha küçük kesirlerle ifade edilmiştir: Maurice Halbwachs'ın adı geçen eseri, S. 183 ve 469.

2 — Mesken :

Gıda masraflarından sonra aile bütçelerinin diğer mühim bir unsurunu mesken masrafları teşkil eder. Aile meskenleri, aileyi haricî tesir ve tahavvüllerden korumak, aileye kâfi derecede geniş bir saha temin etmek ve kirası ailenin gelirine uygun olmak gibi vasıfları haiz olmalıdır. Şüphesiz, bütçede mesken ihtiyaçlarına ayrılan meblâğla bu vasıfların tahakkuku arasında çok sıkı bir rabıta vardır.

Mesken yönünden hayat seviyesinin tayininde iki çeşit malzemedan istifade edilebilir: standartlar ve istatistikler.

a) Mesken standartları: Yukarda zikredilen ihtiyaçları karşılamak üzere; evin maddî şartlarına, işgal edenlerin miktar ve cinsiyetlerine ve kiralara ait standartlar tespit edilebilir.

Maddî şartlara ait standartlar emniyet, ijiyen ve konfor esaslarına dayanır. Konforla ilgili standartlar, eksperlerce vücutta getirilen normlara göre tayin edilir. Umumiyetle kanunî mevzuatla tayin edilmekte olan emniyet ve ijiyene ait standartlar, mahallî şartlara tâbi olarak memlekette, bölgeden bölgeye değişiklikler gösterirler. Umumî ijiyenin gelişmesiyle ilgili normların ihtiva ettiği lâğım tesisatı, içilecek su ihtiyacı, kâfi derecede ıstık ve hava temini, temizliğin artırılması gibi hususlara ait tedbirler bakımından bir taraftan eski ve yeni şehirler, diğer taraftan şehirlerle köy bölgeleri arasında farklar mevcuttur. Eski Milletler Cemiyeti'ne bağı Mesken Komisyonu'nun ijiyen ve konfor standartları için tetkikleri bulunduğı gibi, millî komisyon raporları da, mesken standartları hususunda kıymetli bilgiler ihtiva ederler. Amerika mesken komisyonunun tespit ettiği meskenin ijiyen şartlarına ait prensipler arasında bilhassa, meskenlerde vücut için uygun bir suhnetin idamesi ve "meskenlerin her ferde kâfi derecede bir inziva temin edecek şekilde teşkilâtlandırılması" vardır. Milletler Cemiyeti tarafından organize edilmiş olan bir konfe-

rans, Uzak-Doğı memleketleri için ijiyen bakımından mahallî şartlara göre mesken standartları formüle ve bunları ilgili hükûmetlere tavsiye etmiştir. Avrupa ve Kuzey Amerika'da muhtelif mesken standart tipleri vücutta getirilmiştir. Diğer yandan, Beynelmilel İş Bürosu, yaptığı anketler sonunda, meskenin bulunduğı binanın cinsi, su tesisatı, banyo salonu v.s. hususlarında işçi meskenlerinin durumlarını tayine imkân veren bir evsaf cetveli tanzim etmiştir.

Mesken sıklığına ait standartlara gelince: Meskenlerde nüfus sıklığının en umumî ölçüsü, her odaya isabet eden şahıs miktarıdır. Milletler Cemiyetince yapılmış tetkiklerden çıkarılan sonuca göre, oda başına şahıs adedi ikiden fazla olursa mesken darlığı vardır. Beynemilel İş Teşkilâtının 1928 de yapılmış bir etüdünde de, mesken ve oda başına şahıs miktarı yahut şahıs itibariyle oda miktarı gibi muhtelif miyarlar tetkike tâbi tutulmuştur. Avrupa'da her sakin başına isabet eden döşeme sahası esasına göre mesken standartları tespit edilmiştir.

Mesken sıklığının bir miyarı da cinsiyet ayrılığıyla ilgilidir. İngiltere'de, cinsiyetleri ayrı ve birbirinin eşi olmayan 10 yaşından yukarı kimselerin bir odada yatmak mecburiyetinde kalması mesken darlığının ifadesi olarak kabul edilmiştir.

Kira standartları ancak mahdud bir tatbikat sahası bulmuştur.

b) Mesken istatistikleri: Çok defa nüfus sayımları sırasında meskenler de bir sayıma tâbi tutulmakta ve istatistikler meydana getirilmektedir. Ekseri Avrupa memleketleri, Britanya İmparatorluğu ve Birleşik Amerika'da mesken şartları üzerine geniş mikyasta istatistik malûmat mevcuttur.

Bu istatistiklerin bir kısmı mesken sıklığı ve meskenlerde nüfus fazlalığını gösterir. Bir çok memleketlerde işgal edilen odaların ve oda başına isabet eden şahısların miktarını bildiren istatistikler bu-

lunur. Nufusun ne kadarının muayyen bir standardı (meselâ her oda için iki kişi) aşan kesafet şartları içinde yaşadığı bunlardan çıkarılabilir. Bazı memleketlerde hususî anket ve sayımlar da yapılmıştır. Büyük Britanya, Almanya, İsveç, Norveç gibi memleketlerde mesken kesafeti tayin edilirken sakinlerin yaşı, cinsiyeti, evlilik hali de nazara alınmaktadır. Bazı anketlerde odaların satıh ve hacimce büyüklüğü, bir kısım istatistiklerde de, mesken kesafeti ile yakından ilgili olan bir ailenin başka bir aile veya şahıslarla birlikte oturması hali göz önünde tutulur.

Sayım ve anket neticelerinden elde edilen bilgilerin bir kısmı ise meskenlerin tanzimine ve maddî şartlarına; yani bir taraftan kat ve mesken adedi, inşa malzemesi, inşa tarihi gibi meskenlerin içinde bulunduğu binanın vasıflarına, diğer taraftan banyo salonu, elektrik ve gaz şebekesi, ısıtma tertibatı, soğuk ve sıcak su tesisatı gibi meskenin konfora müteallik şartlarına aittir. Bazı kuzey ve orta Avrupa devletlerinde sayım ve anketler işçi sınıfının mesken durumları hakkında ayrıca bilgi verirler.

Kira üzerinde malûmat veren sayım ve anketler çok azdır. Bunlardan başka, umumiyetle hayat pahalılığı endisleri ve gelir seviyelerine göre aile bütçelerinde mesken kira ve vergilerine ayrılan meblâğ nispetini gösteren bütçe anketleri de bu hususta az çok faydalı olabilir. Kanada, Birleşik Amerika ve bir kısım Avrupa memleketlerinde, kiralarla birlikte mülkiyeti işgal edene ait meskenler hakkında da bilgi veren sayım ve anketler vardır.

3 — Giyim :

Aile bütçesinde masrafların üçüncü mühim unsurunu giyinme masrafları teşkil eder. Giyim bakımından hayat seviyelerinin tayini için de istifade edilecek iki türlü malzeme vardır: Standartlar ve istatistikler.

a) **Giyim standartları:** İklim, âdet ve an'aneler, moda, çalışma şekli, ijiyen ve sosyal sınıf mülâhazaları giyim şekline fazla tesir ettiğinden, muhtelif memleket ve topluluklara mensup işçi ailelerinin hayat seviyesini tayin için giyim standartları vücuda getirmek müşküldür. İşçiler için eksperlerce tayin edilmiş hayat seviyelerine tekabül eden giyinme bütçeleri bize takribi normlar verebilirler. Fakat bunlar da daha ziyade eksperlerin kendi kanaatini ifade etmektedir.

Giyim standartlarının ıslahında bilhas-sa hesaba katılacak noktalar, elbisenin iktisadî ve maddî şartları, yani fiyatı, dayanma müddeti, soğuğa karşı koruma kabiliyetidir. Kalite bozulmaksızın fiyâtın düşürülmesi, yahut aynı fiyatla kalitenin yükseltilmesi elbise bakımından hayat standardının yükselmesine imkân verebilir.

b) **İstatistikler:** Aile bütçesi üzerinde yapılan anketlerin hepsi, aile masraflarının içinde giyim masraflarının yüzdesini de gösterirler. Yalnız "giyim" in târifinin anketten ankete değişmesi ve bazı anketlerin, elbiseleri giyecek şahısların miktar, cinsiyet ve yaşına dair malûmat vermemesi yüzünden bu nevi verilerin kıymeti azalmaktadır. Bu anketler arasında başlıca, Birleşik Amerika İş İstatistikleri Bürosunun, ücretli işçilerle büro memurlarının miktar, cinsiyet ve yaş itibariyle giyim masraflarını incelemek üzere yaptığı teferruatlı bir anket zikredilebilir.

Anketlerde giyim üzerinde kâfi derecede malûmat bulunmadığı zaman şahıs itibariyle giyim masraflarını, mahallî şartlara göre tesis edilmiş bir standart giyim bütçesinin kıymeti ile karşılaştırarak giyinme yönünden hayat standardının tayinine teşebbüs edilebilir. Fakat, bu gibi analizlerin önemi de yine bütçe anketlerinden çıkarılan istatistik malzemesine bağlıdır ve henüz bu malzeme işçi ailelerinin giyim bütçelerinin kâfi olup olmadığını tayine imkân verecek kadar geniş değildir.

4 — Çeşitli masraflar :

Gıda, mesken ve giyim masraflarından gayri olan bu masrafların muhtelif kısımları arasında yalnız lüks eşyalar değil, sabun, nakil masrafları... gibi şeyler de dahildir. Lüks masraflar içinde eğlenmeler, telefon, telsiz cihazı, otomobil masrafları sayılabilir. Bu nevi masraflar, bütçede bunlara ait yüzde nispetinin, hayat seviyesinin takribî bir karinesini teşkil etmesi yönünden hususî bir ehemmiyet arzeder. Çünkü bütçe tetkikleri göstermiştir ki, aile masrafları içinde çeşitli masrafların nispeti ne kadar fazla olursa hayat standardı da o derece yüksek olmaktadır.

Bu masraflar için standartlar tespit etmek diğerleri için olduğundan daha güçtür. Bazı hayat seviyelerine ait olmak üzere mütehassıslarca meydana getirilen, miktarla ifade edilmiş normlar bulunabilir. Aile bütçeleri üzerinde yapılan tetkikler bu masraflara ait bilgilerin de en mühim kaynağıdır.



Aile masraflarının gözden geçirilmesini bitirirken, gelir derecesi ve hayat seviyesi itibariyle bütçedeki başlıca masraf bölümlerinin nasıl değiştiğine kısaca işaret edecek olursak, bütçe anketlerinin tahlilinden çıkarılmış olan neticelere göre denebilir ki "yukarı gelir derecelerine çıkıldıkça diğer masraflara nazaran gıda masrafları nispeti azalmakta, mesken masrafları (ısıtma ve aydınlatma hariç) nispeti az kalabalık aileler için artmakta, diğerleri için aynı kalmakta, çeşitli masraflar yükselmekte, elbise masrafları keza artmaktadır" (*).

C — Hayat Standardının Sosyal Unsurları :

Bu unsurlar arasında başlıca, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere ait masraflar

(*) Maurice Halbwachs'ın adı geçen eseri, S. 290. Aile bütçeleri içinde masraf bölümlerinin nispetleri ve gelire göre değişimleri hakkında bu eserde geniş malûmat vardır.

zikredilebilir. Bu nevi masraflar bazan ailenin kendi bütçesinde oldukça ehemmiyetli miktarlar tutabilir, fakat bilhassa işçi sınıfı için bu masraflar bakımından hayat seviyesi, devlet ve toplulukça parasız olarak ifa edilen hizmetlerin genişliğine bağlıdır.

1 — İjiyen :

Sağlık durumu, hususiyle işçi sınıflarında, kazanma kabiliyetinin en esaslı şartını teşkil eder. Sıhhatle ekonomik faktörler arasındaki bu ilgi eskidenberi malûmdur. Hele çocuk ölümleri, sosyal ve ekonomik vaziyetin bir göstericisi gibi telâkki edilmiştir.

İşçi sınıflarında sağlık derecesinin tetkiki için mevcut bilgi kaynaklarından bir tanesi, tıbbî ve sıhhi hizmetler için işçi ailelerince veya onlar hesabına yapılan masraflara ait olanıdır. İşçi aile bütçelerinin tetkikinden anlaşıldığına göre, muayene ücreti ve ilaç parası gibi sıhhi ihtiyaçlar için işçi aile bütçelerinde ayrılan masrafların nispeti ehemmiyetsizdir. Esasen, bu masraflar nüfusun sıhhat derecesi hakkında bir fikir vermekten ziyade hastalık hâdiselerinin tekerrüründeki sıklığı gösterir. Sıhhat konusunda sosyal sigorta prensibinin rolü daha önemlidir. Fakat, işçilerin istifade ettiği sıhhi hizmetlerin ancak bir kısmını ifade etmesi dolayısıyla sigorta masrafları da bu hususta doğru neticeler çıkarmağa elverişli değildir.

Bazı memleketlerde, bilhassa Birleşik Amerika'da hususî bir komisyon tarafından, nüfusun muhtelif gruplarında hastalık derecesi ve aile bütçesinde sıhhi ihtiyaçlar için ayrılan masrafların tutarını tayin etmek maksadiyle oldukça geniş malûmat ihtiva eden anket ve etüdler yapılmıştır.

Diğer bir bilgi kaynağı da işçi ailelerinde hastalık ve ölüm nispetleridir. Yalnız, burada da daha ziyade nüfusun umuma şâmil nispetlerden faydalanmak zarureti vardır. Modern endüstri memleketlerinin hepsinde ölüm nispetlerini göste-

ren istatistikler mevcuttur. Bu arada, çocuk ölümleri ile tüberküloz ve, eksik beslenme ve yoksullukla ilgili bazı hastalıklara ait ölüm istatistiklerine ayrıca önem vermek lâzımdır. Büyük Britanya'da her on yılda bir, meslekî ölümlere ait bir etüt neşredilir. Birleşik Amerika'da da bu mevzuda etütler yapılmıştır.

2 — Eğitim :

İptidai bir tahsilin mevcudiyeti bile işçi sınıflarının hayat standardına tesir etmekten geri kalmaz. Bu itibarla, hayat seviyelerinin tayininde tahsil ve kültür vaziyetine de kıymet vermek tâzımdır. Eğitim durumuna ait istatistiklerden en mühimmi okuma - yazma istatistikleridir. Bir çok memleketlerin sayımlarında yer alan bu istatistikler, okuma yazma bilen nüfusun nispetini tayine imkân verir. Bunlara göre, okuma yazması olmıyanların nispeti Avrupa'da çok az, Birleşik Amerika'nın bazı nüfus gruplarında biraz fazla, Sovyetler Birliği'nde yaşlı nüfus gruplarında bile oldukça yüksek, Çin ve Hindistan gibi bazı Uzak-Doğu memleketlerinde ise pek büyüktür. Okul ve öğretmen, muhtelif derecede eğitim kurullarına devam eden öğrenci, hükûmetlerce eğitim bütçelerine ayrılan tahsisat miktarlarına ait istatistikler eğitim derecesi hakkındaki diğer bilgi kaynaklarını teşkil ederler.

3 — Sosyal hizmetler :

Kaza, hastalık, ihtiyarlık, işsizlik.. gibi hallere karşı sosyal sigortalar, emeklilik tahsisatlarını ve yardımlaşmaya müteallik hizmetleri içine alan sosyal hizmetler de, işçilerin hayat seviyesine, ihmal edilemez tesirler yaparlar. Bu husustaki istatistik bilgiler için raporda zikredilen en mühim kaynak, Beynelmilel İş Bürosunun "1933 te Sosyal Hizmetler" adlı dokümanıdır.

D — Tahmin (yahut tayin) meseleleri:

Hayat standartlarına ait verilerdeki aksilikler, bunları tamamlamak için, bir

takım analiz ve karşılaştırmalara ihtiyaç gösterir;

1 — Millî ve beynelmilel mukayeseler:

Aynı memlekette hayat standartları, devirlere ve bölgelere göre değişiklikler arzeder. Zaman itibariyle mukayese kolaydır ve en çok yapılanıdır. İşçilerin hayat standartlarında zamanla meydana gelen değişmelere dair muhtelif memleketlerde bir çok anketler yapılmıştır. Ummiyetle kabul edilen usul, bir yandan gelirdeki değişimleri, diğer yandan aynı devre içinde hayat pahalılığındaki tahavvülleri tayin etmektedir. Eğer ücretlerin itibarî değeri, hayat pahalılığından daha süratle artmış veya ondan daha küçük mikyasta azalmışsa hakikî gelirin ve dolayısıyla hayat seviyesinin yükselmiş olduğuna hükmedilir. Aynı memlekette muhtelif bölgeler yahut türlü meslek grupları, hususiyle işçi kategorileri arasında yapılan mukayeseler için kullanılan usuller biraz daha karışıktır. Bu mukayeselerin istifadeli olması için karşılaştırılan grupların aynı sosyal şartlar içinde bulunmaları gerekir.

Aynı devirde muhtelif milletler arasında hayat standartlarının mukayesesinde, muhit şartlarının pek muhtelif olması dolayısıyla, bir çok güçlüklerle karşılaşılır. Doğru neticeler elde edebilmek için, mukayeseleri, hayat şartları birbirine benzer muayyen nüfus grupları arasında yapmak lâzımdır. Hayat şartları ne kadar farklı olursa mesele o kadar güçleşir. Beynelmilel mukayeseler, milletlerarası rekabet ve muhaceret meselelerinin tetkikinde daha ziyade ehemmiyet kazanırlar.

2 — Standart kifayetsizliklerinin tayini :

Hayat standartlarını tayin bahsinde, bir yandan bu standartlardaki kifayetsizliği, diğer yandan muayyen bir sosyal grubun hayat standardının yükselmiş mi, yoksa alçalmış mı olduğunu tayin etmek de önemli bir meseledir.

Meselenin halli için istifade edilecek vasıtalarından biri, mütehassıslarca tesis edilen normlardır. Muayyen bir sosyal grubun hakikî istihlâkını bu normların tesbit ettiği optimum yahut asgarî hadlerle karşılaştırarak telâfisi icabeden bir kifayetsizlik olup olmadığı anlaşılabilir. Bu usul son zamanlarda süratle yayılmıştır. Bununla beraber, normların hazırlanmasındaki güçlükler, mütehassıslar arasındaki anlaşmazlıklar v.s. yüzünden bugün için yalnız bu usulle kalmamaz.

Diğer bir usul de, nüfusun muhtelif gruplarının gelir seviyelerine göre ayarlanmış tip bütçeler tesisidir. Bu bütçelerin miktarı sosyal, ekonomik, kültürel şartların tesiri altında memleketten memleketle değişmekle beraber, işçi sınıfları için başlıca üç nevi tip bütçe vardır: 1 — Hayatî bütçe (budget vital), 2 — Adaba uygun bir yaşama bütçesi (budget d'existence décente), 3 — Konforlu yaşama bütçesi (budget d'existence confortable). Umumiyetle, alelâde işçilerin hayat standardının birincisine, kalifiye işçilerinkinin de ikinci ve üçüncü seviyelere tekabül ettiği kabul edilmektedir. Bir de hayatî seviyenin biraz altında bir "yoksulluk hududu" tesbit edilirse, bunlara göre bir memleketin bütün nüfusunu dört gruba bölebiliriz: 1 — Yoksulluk hududunda veya bunun aşağısında bir hayat seviyesine sahip olanlar, 2 — Hayatî seviyede olanlar, 3 — Adaba uygun bir yaşama seviyesinde bulunanlar, 4 — Konforlu hayat seviyesinde olanlar.

Yukardaki iki usulü, yani normlar ve tip bütçe usullerini birleştirmek suretiyle, zikredilen hayat seviyelerine ait "millî asgarî hadler" tesbit edilebilir ki, böylece hayat standartlarının ve tatbik edilecek sosyal politikanın tayinine daha kuvvetli bir esas bulunmuş olur. Bu esasa göre, bir memlekette mevcut muhtelif hayat seviyeleri arasında yapılacak mukayeselerden sonra, işçilerin hayat seviyesinin yükseltilmesiyle ilgili sosyal politika meselelerini daha kat'î bir şekilde iki maddede toplayabiliriz: 1 — Yaşama seviye-

leri yoksulluk hududunun altında bulunanları hayatî seviyeye çıkarmak, 2 — Diğer hayat seviyelerinde bulunanların yaşama şartlarını ıslah etmek.

Etandart kifayetsizliklerini tayin bahsinde temas edilmesi lâzım gelen başka bir nokta da, zevk ve âdetlerle tip bütçe ve normların icaplarını telif etmek meselesidir. Bütün gayretlere rağmen, mütehassıslarca tertip edilen normların, zevk ve âdetleri bilmemezlikten geldiği ve aile masraflarının tevziindeki intihap serbestisini çiğnediği görülmüyor. Halbuki bizzat bu serbestinin kendisi, refahın bir unsurunu teşkil etmektedir. Yoksulluk hududunun altında bir intihap serbestisinden bahsedilemezse de aile gelirinin artmasıyla bu unsur da meydana çıkar ve hayat seviyesi yükseldikçe intihap serbestisinin önemi de artar. Meseleyi ancak, normların icaplarına uygun ve aynı zamanda muhtelif şahsî zevkleri tatmine elverişli çeşitli rejimler (gıda, mesken, elbise v.s. ihtiyaçlar için) tesis ederek halletmek mümkün olur. Bir de, onlara muhtelif malların kıymeti hususunda daha iyi bir anlayış sağlamak üzere, müstehlikleri terbiye etmek suretiyle meselenin hallini aramak vardır. Gıda hususunda bazı memleketlerde yapılan tecrübeler sonunda, bir zamandanberi daha ziyade süt, meyva ve sebze istihlâki için görülen temayül bu kanaati destekler mahiyettedir. Bu işte terbiyeci rolünü umumiyetle davet ve onun yanında bir çok ticarî teşebbüsler, kooperatifler, ilim heyetleri ifa etmektedir. Yalnız, müstehlikin terbiyesinden süratli neticeler beklememek lâzımdır. Diğer taraftan, aile bütçeleri üzerinde yapılan anketler de, gelirin artması ve eğitimin gelişmesiyle istihlâk alışkanlıklarının, tesis edilen normlara gittikçe daha fazla yaklaşmakta olduğunu göstermiştir.

III — NETİCE

Hayat standardı tabiriyle ifade edilen mevzu çok geniş ve oldukça yenidir. Bilhassa kendi memleketimiz için tamamen yeni addedilebilir. Bu sebeple, bir çok ça-

lışmalara, etütlerle, II. kısımda temas ettiğimiz istatistiklere, bütçe anketlerine, normlara, tip bütçelere... ihtiyaç vardır. Bütün bu çalışmaların pratik gayesi, memleketin muhtelif bölgelerinin ve sosyal gruplarının hayat seviyelerini tayin ve bu seviyeleri yükseltmek için gereken tedbirleri tesbit ve plânlı bir şekilde tatbik etmek olacaktır. Bu tedbirlerin tetkik ve izahı ayrı bir çalışma konusu teşkil eder. Onun için, burada bunlardan bahsetmeye imkân yoktur. Yalnız, kısaca temas etmek lâzım gelirse, hayat standardının yükseltilmesi meselesi, başta hakikî gelirin artırılması olmak üzere umumî ijiyen kaidelerinin geniş ölçüde tatbiki, eğitimin gelişmesi, iş şartlarının düzeltilmesi, çeşitli mecburî ve ihtiyarî sosyal sigorta şekillerinin tesisi ve genişletilmesi, diğer sosyal ve meccanî hizmetlerin inkişafı, aşağı hayat seviyelerine mahsus bir takım âdet ve alışkanlıkların değiştirilmesi, nüfus artışının muayyen bir hadde kadar hızlandırılması gibi bir memleketin bütün kuvvet ve kaynaklarını harekete getiren çok taraflı bir tedbirler zümresine ihtiyaç gösterir. Bunların içinde bilhassa gelire müteallik tedbirlerin büyük önemine işaret etmek lâzımdır. Çünkü, hayat seviyesinin yükseltilmesinde yapılacak ilk iş, varılacak ilk merhale, yoksulluğun ortadan kaldırılmasıdır. Bunda geliri, memlekete göre değişen muayyen bir asgarî hadden yukarı çıkarmakla olur.

Gelirin yükseltilmesinin en tabii yolu, hiç şüphesiz, ekonomik hayatın her şubesinde istihsalin artırılmasıdır. İstihsalin

artması, bir yandan ücret ve kazançların artması, diğer yandan gelirin hakikî kıymetini tayin eden fiyatların düşmesi neticesini verecektir. Fakat sadece bu kâfi değildir. Bir de, elde edilen mahsullerin, daha doğrusu gelirin, cemiyet içinde makul bir tevziini temin etmek lâzımdır. Aksi takdirde, yine bir kısım fert ve ailelerin geliri, asgarî haddin üstüne çıkmıyacaktır. Sir William Beveridge'e göre, muhtelif sosyal gruplar, bilhassa işçi sınıfları arasında gelirin rasyonel bir şekilde tevziini temin edecek başlıca yol, "sosyal yardım ve ihtiyarî sigorta ile tamamlanmış bir mecburî sosyal sigorta" sisteminin tesisidir (*). Görülüyor ki gelirin artırılması ve iyi bir şekilde tevzii için, cemiyetin sosyal ve ekonomik mekanizmasının bir çok kollarını birden çalıştırmak icabediyor. Hayat seviyesinin yükseltilmesi için yukarıda temas edilen diğer istikametlerdeki tedbirler de nazara alınınca bu meselenin, bütün millî gayretleri harekete getiren büyük çapta sosyal-ekonomik bir davâ olduğu anlaşılır.

Ne olursa olsun, bu davâyı başarmaya çalışmak, herkese yoksulluk ve sefaletin üzerinde asgarî bir refah seviyesi temin etmek, bir milletin düşünücü ve yapıcı elemanları için millî ve insanî bir borçtur.

(*) E. F. Rimensberger, adı geçen eser, S. 44. Beveridge plânı, daha ziyade liberal esaslara dayanan cemiyetler için düşünülmüş bir plândır. Cemiyet müdahalesinin ileri olduğu memleketlerde, servetin tevzii meselesini çok daha cezrî usullerle halletmek yollarına gidilmiştir.

İş Mahkemelerinin Kuruluş ve görevleri

Asım BALTACIĞİL

I — İş mahkemelerinin kurulması :

Umumî adâlet mercileriyle muvazi olarak faaliyette bulunan İş Mahkemelerinin kuruluşu, hal suretleri her memleketin kendi anayasasına bağlı bir takım meseleler ortaya koyar.

İş mahkemelerinin umumî mahkemelerden ne dereceye kadar bağımsız olacağı, yahut iyi vazife görebilmelerine zarar vermiyecek şekilde hangi noktaya kadar bu mahkemelere bağlı kalacağı her zaman için bahis mevzuu olmuş meselelerdendir. Kanun vaznı, iş mahkemelerinin istinaf ve temyiz yetkilerini de kendi topluluğu içerisinde tanıyabileceği gibi bu mahkemeler tarafından verilen hükümlerin nihai kanun yollarının umumî istinaf mahkemelerince tetkik ve intaç edilmesini de kabul etmiş olabilir.

Bu etüdümüze konu teşkil eyliyen memleketlerde iş mahkemelerinin teşekkül tarzı, genel olarak, millî mevzuatla tanzim edilmiştir. Burada tek istisna, İsviçre kantonlarında işçi üyelerinin teşkil ettiği hakem heyetlerinin bu husustaki mevzuatı yapabilmeleri keyfiyetidir. Bu arada iş hukuku hakkında kanun yapmak yetkisi bazan Birliği teşkil eden devletlerden birisine ve bazan da federal devlete ait bulunan Birleşik Amerika Devletleri de zikredilebilir.

Muhtelif siyasî rejimlerin özel karakterleri iş mahkemelerinin teşekkül tarzları hakkında muhtelif sistemlerin tatbikini gerektirmiştir. Meselâ bazı memle-

ketlerde, işçi ve iş verenlerin menfaatlerinin temsilcisi olarak telâkki edilen meslekî teşekküller, iş mahkemelerinden önce mülâhaza edilmiştir. İspanya, Fransa ve Romanya'da bu meslekî teşekküller, bir taraftan iş verenlerin, diğer taraftan da işçilerin menfaatleriyle meşgul olurlar. İş mahkemeleri hakkında, bunlar kurulduktan sonra, yahut kurulmadan önce kanun veya kararnamelerle, vazife ve salâhiyetleri tesbit edilir. İş mahkemelerinin kuruluşuna müessir olan âmillerin çoğu, zarurî olarak, idarî bir karakter taşır ve bu âmiller de memlekete göre değişme temayülü gösterir. Meselâ Fransa ve Romanya'da kanun, vilâyet itibariyle, tek bir mahkeme ihdas eylemektedir. Fransa'da, bu kanuna göre mahkeme kurulabilmesi için o şehrin, mahkemenin mevcut olmasını istilzam ettirecek derecede önemli bir sanayi ve ticaret faaliyetine saha olmakta bulunması icabeder.

İş mahkemeleri tesisi için çıkarılan yeni millî kanunlar iş yargılamalarını bütün memlekete, daha doğrusu, memleketin hükme bağlanması gerekli iş ihtilâflarının çokça bulunduğu kısımlarına teşmil etmeğe meyilli görünmektedir.

II — İş mahkemelerinin teşekkül tarzı:

İş yargılamalarında esas fikir, tarafların, kendi aralarından seçilmiş, yani kendilerinden biri tarafından muhakeme edilerek ihtilâfların çözülmesi yoluna gidilmesidir. Ancak tatbikatta bu fikir dahi muhtelif memleketlerin değişik sistem şartları altında aynı suretle uygulanama-

maktadır. Bunun neticesi olarak teşkilât-
larında da, mahkemelerin nasbedilmiş bu-
lunan uzuvları, bu uzuvların vasıfları, va-
zifeleri, ücretleri ve diğer bir çok mühim
noktaları arasında da farklar mevcuttur.

Ekser ahvalde iş mahkemeleri, idarî
makamlarca tayin olunmuş müstakil bir
başkanla bir veya daha fazla başkan mu-
avini ve işçi ve iş verenlerin temsilcileri
bulunan yargıç yardımcılarında teşekkül
eder. İş mahkemelerinde bu çeşit yargıç
yardımcıları bulundurmayan memleketler
pek azdır.

Mahkemenin başkan ve diğer üyeleri-
ne verilecek ücret, yolluk ve diğer mua-
melelerinden doğma giderlerinin tedariki
ve ödenmesi şekilleri de değişiktir. Bazı
memleketlerde bu giderler devlet bütçe-
sinden ödenir. Bazılarında ise ilgili be-
diyelerce sağlanır. Her halde bu mahkeme-
lerin gelirleri, giderlerini karşılayacak de-
recede olmaktan çok uzaktır.

III — İş mahkemelerinin vazife ve yetkileri :

İş mahkemelerinin kazaî kudretlerini
tayin ve tesbit eylemek muhakkak ki iş
hukukunu tesis eyleyecek kanun vazının
en önemli bir işidir. Karşısında duran ana-
yasaya ve idarî mevzuata ait müşküllerin
yanı sıra münhasıran işe ait yargılama
şekliyle diğer unsurları, meselâ, iş ihtilâflarının halli düşüncesiyle kurulmuş uz-
laştırma ve tahkim kurullarını, iyice tef-
rik etmesi lâzımdır. Keza bu muhtelif te-
sislerin davâyâ bakma yetkileri içine gi-
ren ihtilâfların bünyelerini de iyice belirt-
mek ve bilmek gerektiği gibi bu tesislerin
kendi aralarında, yahut bunlarla umumî
mahkemeler arasında husule gelebilmesi
mümkün olan yetki ihtilâflarının da doğ-
masına meydan verilmeyecek şekilde ted-
bir alınmak icabeder.

Bunun için önce, hukuk alanında iş
davâsının ne demek olduğunu iyice bilme-
miz lâzımgelir.

Bunu yapabilmek üzere, iş davâsını,
kısaca, umumî mahkemelere ait davâlar

ve uzlaştırma ve tahkim usulleriyle karşı-
laştırmak daha faydalı olur :

Umumî mahkemeler ve iş mahkemele-
ri üç büyük noktada müşterek karakter
arzederler: Birinci noktada; taraflardan
biri, uzlaşma yoluyla halledemediği tak-
dirde, buhususta son kararın mahkeme-
ce verilmesi için, işi mahkemeye intikal
ettirir. Bu, davâ sisteminin ilk icbar un-
surudur. Keza yargılama usuliyile uzlaş-
ma ve tahkim usullerinin tefrikine elve-
rişli ilk kıstastır. Meğer ki özel bir kanun
yahut taraflarca ittiba edilmesi önceden
kararlaştırılmış bir sözleşme mevcut bu-
lunmuş olsun.

İş mahkemeleriyle umumî mahkemeler
arasındaki müşterek ikinci karakter; da-
vâyâ bir defa el koyan mahkeme, taraf-
ların rıza ve muvafakatlerini almak lüzu-
munu duymadan, onlar hakkında icrası
mecburî bir karar alabilir. Bu bahiste
mahkemedeki davâ sistemi, uzlaştırma ve
tahkim kurullarının, halin icaplarına göre
tuttukları yoldan tamamiyle farklıdır.

Yargılama sisteminin üçüncü esaslı
karakteri, mahkeme tarafından verilmiş
hükümlerin davâyı kaybetmiş taraf hak-
kında cebir yoluyla icra edilebilmesidir.
Bu noktada iş mahkemeleri de umumî
mahkemelerin haiz olduğu aynı yetkiye
sahiptirler, çünkü iş mahkemelerinin ver-
dikleri kararlar da umumî mahkemelerin
kararlarını infaz eden organlar tarafından
yahut bunlara benzer icra kuvvetleri ta-
rafından kovuşturulmak zorunda olundu-
ğu için infazı zarurî kararlardır.

III — Usul :

Özel iş mahkemeleri, bilhassa, davâcı-
ların ihtilâflarını süratle hal için kurul-
muştur. Bunun için, umumiyet itibarıyla,
iş mahkemelerinin teşkiline dair bütün
memleket kanunları buralarda tatbik edi-
lecek usulün, umumî mahkemelerdeki-
den farklı olarak daha basit ve daha sü-
ratli olmasını gözetmektedirler. İş mah-
kemelerinde yürütülen usul, umumî mah-
kemelerde tatbik olunan kaidelerle az ve

ya çok alâkalı şekilde tanzim edilmiştir. Bu suretle muhtelif memleketlerin iş mahkemelerinde tatbik olunan usul, bu memleketlerin hukuk sistemlerinin benzerliği nisbetinde birbirinin aynıdır, denebilir. Hakikatte, iş mahkemelerinde tatbik olunan usul hakkında bir etüd yapmadan önce bazı memleketlere ait umumî hukuk sistemlerinin bir mukayesesi yapılmak icabederdi. Ancak böyle bir araştırmaya kalkışmak bu küçük etüdü çerçevesini aşacak mahiyette bir şey olur.

Usul hakkında aşağıda zikredilen noktaları gözden geçirmenin en iyi bir metot olacağını düşünüyoruz :

A — Kamu adına mahkemeyi harekete getirmek;

B — Usulde taraflar;

C — Tarafların temsili;

D — İlk uzlaşma teşebbüsü;

E — Yargılama usulü;

F — Hüküm;

G — Hükümün infazı;

H — Kanun yolları.

A — Kamu adına mahkemeyi harekete getirmek :

Her memlekette iş mahkemeleri, fert itibariyle işçiler arasındaki bir takım ihtilâfların halline yetkili oldukları halde, sayısı az olan bazı memleketlerde bu mahkemelerin davâya bakma yetkileri içerisine bir kısım kollektif ihtilâflar da ithal edilmiştir. Bununla beraber, iş mahkemeleri önüne getirilen ferdî ihtilâflar, kollektif ihtilâflara nazaran daha çoktur. Devlet makamları, ferdî ihtilâflardan ziyade, asayiş ve nizamı bozabilecek istidat olan kollektif ihtilâflarla ilgilenirler. Bu ilgilenme, daha ziyade kamu menfaatlerini tehdit eder mahiyette görülen "menfaat birlikleri ihtilâfı" nda belirli bir şekil alır ve bu sebeple bu gibi ihtilâfların, mevcut resmî uzlaştırma ve tahkim müesseselerinin yetkisine ithali mecburî tutulmuştur.

Pek az sayıdaki memleketlerde kanun, iş yargılamasının, bir devlet makamı ve-

ya mahkeme teşkilâtı tarafından harekete getirileceğini emreder. Meselâ Şili'de, devletin temsilcileri olan iş müfettişleri, o müesseseye ait bir müstahdemin, bir patron, müdür veya şefin iş kanununa aykırı hareketlerini iş mahkemelerine haber vermeğe mecburdur ve mahkemeler buna ıttılâdan sonra sorumluları müteselsilen, kanunu ihlâlden dolayı, para cezasına mahkûm edebilir. Bundan başka, iş kazaları halinde, iş verenler, beş günlük bir süre içinde, bu kazadan yargıcı haberdar etmeğe mecburdurlar. Bunun üzerine yargıç, bir tahkikat açarak, tarafları çağırır veya bizzat kendilerinin, yahut vekillerinin huzuriyle yapılan duruşmadan sonra, doktor raporuna göre, tazminatın miktarını tesbit eyler.

B — Usulde taraflar :

Özel iş yargılaması sistemi bulunan bütün memleketlerde, iş mahkemelerinin, usul ile ilgili muameleleri, yazılı bir müracaatla başlar. Bu müracaat taraflardan biri tarafından mahkeme başkanına yapılır. Bazı memleketlerde, meselâ Almanya, Şili, Fransa, Portekiz, Romanya, İsviçre'nin bir çok kantonları ve Sovyet Rusya'da bu müracaat sözle de olabilir. Almanya, Fransa, ve Portekiz'de taraflar, sözlü müracaattan istifade etmek üzere, iş günüyle bağlı olmaksızın, kendiliğinden mahkeme huzuruna çıkabilirler. Diğer memleketlerde, meselâ Çekoslovakya'da mahkemeler, tarafların ihzar suretiyle getirilmelerine lüzum kalmadan, yargılamanın sonuna kadar belirli duruşma günlerini tesbit ederler.

Muhtelif memleketlerde tatbik olunan usul biraz değişiklikler gösterirse de prensip itibariyle tanıklar ve bilirkişiler, dostça bir anlaşma teşebbüsü yapılabilecek olan birinci celseye davet olunmazlar.

İş yargılaması karakteristik bir noktada arzeder: Umumiyetle bir iş ihtilâfında taraflar üzerinde, tam manâsiyle, davacı olarak bir mahkemenin huzuruna çıkmış intibai yaratılmaktan ziyade, mahkemede

bulundurulmalarının sebebi bir uzlaşma teşebbüsü gibi telâkki edilmektedir. Mahkeme başkanı hattâ mahkemenin bünyesinde teşekkül eden uzlaştırma heyeti, ihtilâf halinde bulunan tarafların uzlaşma yoluyla davâlarını halletmeleri imkânını araştıracaktır.

C — Tarafların temsili :

Umumiyetle iş mahkemelerini kuran kanun, bir iş ihtilâfında, taraflardan her birine bir takip hakkı verir ve keza mahkeme huzurunda şahsen temsil edilmelerini ve iddialarını, ispat yolunda diledikleri şekilde, usul takip etmelerini temin eyler. Ancak taraflar şirket veya müessese, yani gerçek kişi değilse tüzel kişi ise, o takdirde buna imkân yoktur. Bu halde kanun, her memlekete göre değişen şekiller altında, belirli hüküm ve kaidelere göre, bir temsilci vasıtasıyla mahkemeye çıkmayı kabul etmektedir.

Bir gerçek kişi, iş mahkemesi huzurunda, yakınlarından veya arkadaşlarından biri, hattâ mensup olduğu meslekî teşekkül tarafından temsil edilebilir. Eğer bir taraf bir içtimaî teşekkül veya teşebbüs ise, kanunun müsaade ettiği şartlar dahilinde, bir ortak, bir direktör, bir müstahdem yahut diğer herhangi bir kimse tarafından da temsil edilebilir.

Meslekî teşekküller, genel olarak, idare mekanizmasından biri tarafından temsil edilebilir.

Ancak kanun, taraflara avukatlar vasıtasıyla temsil edilmeleri hakkını kayıtlara tâbi tutmakta ve mümkün olduğu nisbette avukatların iş mahkemelerine girmelerine engel olmağa çalışmaktadır.

Enteresan olan diğer bir cihet de, muhtelif kanunların, kadın ve küçüklerin haklarını himaye etmek üzere, koydukları özel hükümlerdir. Belçika'da bir küçüğün babası veya vasisi yoksa onun yerine temsilci olarak bir idare âmirinin tayin edilmesi ve evli kadının da bir temsilci tarafından temsil olunmasına müsaade edilmesi mecburidir.

D — İlk uzlaşma teşebbüsü :

Uzlaşma, iş mahkemelerinin himayesi altında cereyan eden bir usul safhasıdır. Uzlaştırma komisyonları bazan mahkemenin içerisinde teşekkül ederlerse de ekseriya tarafları davet ederek onlarla birlikte, faydasız bir davâya girişmekten kaçınmak üzere, çareler aramak vazifesi başkanlık mevkiini işgal eden zata düşer.

Belçika'da kanun, vaziyete göre, işçiler veya iş verenler arasından seçilmiş ve ihtilâf halinde bulunan tarafları temsil eden kimselerden mürekkep ve mahkemeye dahil bir uzlaştırma bürosu teşkilini emretmektedir. Taraflar uzlaştırma bürosu önüne alelâde bir çağrı kâğıdı ile davet edilirler. İctihat o merkezdedir ki, uzlaştırma usulünün tatbiki mecburidir ve uzlaştırma safhasının mevcudiyetini reddetmek veya atlamak caiz değildir. Uzlaştırmaya muvaffak olunamıyan hallerde bu büro, ihtilâfın mevzuu 200 franktan yukarı değilse, o takdirde esasa dair nihai bir karar verebilir.

Eğer kanun, davâya başlamadan önce ihtilâfın bir uzlaştırma komisyonu önünde halline dair bir hüküm koymamışsa, muhakkak surette diğer bir hükmü, yani mahkemenin duruşmaya başladığı ilk oturumda, başkanın, taraflar arasında anlaşmayı temin etmek üzere, çalışacağını emreder. Buna misal olmak üzere Alman, Şili, Portekiz ve Romanya gösterilebilir.

Uzlaştırma için sarfedilen bütün gayretler boşa çıkarsa, pek tabii olarak ihtilâf davâ halinde görülmeğe başlanır.

E — Yargılama usulü :

Bazı memleket kanunları uzlaşmanın mümkün olmamasından sonra ihtilâfın davâ halinde görülebilmesi için mahkeme başkanını, muayyen bir tarih tesbit ederek, işi bir celsede halletmek ve neticelendirmek üzere tarafları, tanık ve bilirkişileri noksansız olarak mahkemeye davet etmeğe mecbur tutmuştur. Belçika'da iş

mahkemeleri ayda iki defa oturum yaptıkları halde Portekiz kanununa göre bu oturumlar haftada bir defa yapılmaktadır. Oturumların uzunluk veya kısalığı tabii olarak işlerin adet ve ehemmiyetine göre değişir. Bazı hallerde mahkemeler olağanüstü toplantılara da çağrılabilir.

Uzlaşma yolunun kapandığı tarihle yargılamanın başlayacağı tarih arasındaki sürenin ne olacağı da memleket kanunlarına göre değişiklikler arzeder. Prensip itibariyle bu süre mümkün olduğu kadar kısa olmalıdır.

İş mahkemelerinde tatbik olunan yargılama usulü, aşağı yukarı bütün memleketlerde, umumî mahkemelerde tatbik olunan usulün aynıdır. Ancak biraz daha muhtasar ve basit şeklidir.

Yargılamaya başlanmadan önce umumî mahkemelerin hâkimlerine karşı ileri sürülen aynı sebepler, yani ihtilâfta ilgisi bulunması, taraflardan biriyle akrabalığı olması, veya taraflardan birinin patronu veya işçisi bulunması dolayısıyla iş mahkemeleri üyeleri hakkında da hâkimin reddi talebinde bulunulabilir.

F — Hüküm :

İş mahkemelerince yargılama sonunda hüküm halinde verilen kararlar genel olarak, umumî mahkemelerin verdikleri hükümler gibi, infazı mecburî bir karakter kesbederler. Mahkeme üyeleri ittifak edemezlerse karar çoğunlukla verilir, ve bu kararlar açık veya gizli olabilir, herhalde yazılı olarak ifade edilir.

İş mahkemeleri bir iş ihtilâfını görüp neticelendirdikten sonra tıpkı umumî mahkemelerde olduğu gibi, zarar ve ziyanın tazmini, para cezaları ve, işin mahiyetine göre, diğer bir takım müeyyidelerin tatbikine hükmedebilir. Mahkeme masrafları kaybeden tarafa yükletilir. Bazı memleketlerde kanun, mahkemelerin kararlarını taraflara tebliğ için müddetler tesbit etmiştir. Meselâ Sovyet Rusya'da, davacılar, hükmün verildiği tarihten itibaren, üç gün zarfında bunu tebellûğa mecburdur-

lar. Kanunda bu müddetlere ait bir hüküm bulunmadığı takdirde, bu hususta umumî mahkemelerde tatbik olunan müddetlerin esas olarak alınması icabeder.

G — Hükmün infazı :

İş mahkemelerince verilmiş olan hükümler, ister tarafların yüzüne karşı, ister yazılı tebliğ suretiyle olsun, umumî mahkemelerde olduğu gibi icrası mecburî mahiyettedir. Bununla beraber bu kaidehin de istisnaları yok değildir. Meselâ Çekoslovakya'da bu mahkemelerin hükümleri mecburî infaz kudretini kazanabilmek için tarafların daha önce bu hususu kabul etmiş bulunmaları lâzımdır.

Taraflardan biri, iş mahkemesi tarafından kendisine, bir şeyi yapması veya yapmaması hakkında verilen bir hükme uymakta ihmal ve alâkasızlık gösterirse, gerek mahkemece resen, gerek diğer tarafın yapacağı müracaat üzerine yeniden verilecek bir emirle o hükmün tatbikine icbar olunur.

Herhalde iş mahkemeleri teşkilini düşünerek bu hususta hükümler koyan kanun vazı, bu mahkemelerden verilen hükümlerin mecburî surette infazı hakkında hiç bir endişe ve şüphe duymamaktadır. Çünkü usul hakkında noksan kalan kısımlar umumî mahkemelerin usul hukukuna ait kaidelerle ikmal edilecektir. Binaenaleyh kanun vazının sadece "iş mahkemelerinin kararları umumî mahkemelerin kararları gibi tatbik olunur" diye bir kanun maddesi koyması bile ihtiyacın giderilmesini sağlayabilecektir.

H — Kanun yolları :

İş mahkemeleri kurulmuş olan hemen bütün memleketlerde kanun, bu mahkemelerce verilmiş olan kararların üstün bir mahkemeye götürülebilmesini kabul etmiştir. Dört memlekette iş istinaf mahkemeleri vardır. Bunlar da Almanya, Belçika, İsviçre, "Cenevre kantonu", ve Venezuela'dır. Diğer memleketlerde iş mahkemelerinin kararları umumî mahkemelere götürülebilir. Her halde umumî istinaf

Orman Dâvamız

Muammer KURTAY

Yurdumuzun tabîî güzellikleri arasında önemli bir yer alan ormanlarımız, aynı zamanda, millî ekonomimizin çeşitli iş alanlarından birisini teşkil eder. Millî servetlerimiz meyanında bulunan ormanlarımızı artık "tabîî bir varlık" olarak değil "millî bir varlık" olarak kabul etmemiz lâzımdır. Bu düşüncenin, memleketin yalnız aydın zümresinin değil, bütün halkın dimağına nakşedildiği gün orman dâvâımızın yarı yarıya halledilmiş olacağı tabîîdir.

Memnuniyetle zikredebiliriz ki, cum-

mahkemeleri bu sahada, meslekten olan bazı kimseleri de içerisine alarak, bir nevi iş istinaf mahkemesi rolünü oynar.

Polonyada; istinaf mahkemesine sevkedilecek bir iş mahkemesi kararının 300 zilotiden aşağı olmamak kaydıyla şu şartları haiz olması lâzımdır: 1 — hükmün butlanı, 2 — yetkisizlik, 3 — kanuna aykırılık.

Umumiyetle kanun yoluna müracaat yetkili istinaf mahkemesine, yahut yargıtaya baş vurmak suretiyle yapılır. Bida-yet mahkemesi sıfatıyla iş mahkemelerinden verilen hükümlerin önce istinaf mahkemesine, bundan sonra da yargıtaya gönderilmesi, umumî adâlet sisteminin icaplarındandır. Buna dair usul ve müddetler bakımından, özel kanunlarda bir hüküm bulunmadığı takdirde umumî hükümlere gidileceği tabîîdir.

huriyet devrinin başlamasıyla bir çok sahalarda yapılan inkılâplar ormancılık sahasında da kendisini göstermiştir. Herşeyden evvel ormancılık zihniyeti üzerinde mükemmel ve esaslı bir değişiklik olmuştur. Cumhuriyet devrinden evvel orman; kendiliğinden yetişen ve fertlerin gelişi güzel istifadelerine terkedilmiş bulunan tabîî bir varlık telâkki edilirdi. Fertler menfaatlerine en uygun şekilde ormanlardan istifade hakkına malik olduklarını sanırlar, kışın yakacakları odunu, evlerini yapmak için lâzım olan direği, ormanın köye en yakın yerinden, velev ki ormanı körletse dahi, temin etmekten başka bir şey düşünmezlerdi. Köyün çobanı, keçilerinin iyi beslenmesi için ormanların körpe filizlerini feda etmekten çekinmez, hattâ bunun zararlı bir hareket olabileceğini bile düşünmezdi. Köylü tarlasını genişletmek arzusuyla ormanın bir kısmını yakmayı, suç telâkki etmek şöyle dursun, bir hak sayardı. Şahıslara ait tapulu ormanlar için ise bu şekildeki tasarruf hakkına bir hudut tanımak akla bile gelmezdi.

Devletin ormanlar üzerindeki hak ve vazifeleri ise bir yasakçılık ve rüsumculuktan ileri gitmezdi.

Cumhuriyet devrinin başlamasıyla memleketimizde bu ormancılık zihniyetinin yıkılması için esaslı ve metin adımlar atıl-

mıştır. Ormanların, üzerinde büyük bir tizlikle durulması icap eden millî bir servet olduğu kanaatinin yayılmasına çalışılmış, velevki kendiliğinden bitmiş olsa bile, körletilmesi değil daha gür ve verimli bir hale getirilmesi, ve sahasının gittikçe genişletilmesi icap eden millî bir varlık olduğu fikri aşılarmıştır. Kışlık odununu ve evine lüzumlu direği tedarik etmek isteyen halk, orman mühendislerinin göstereceği yerlerden, muayyen yaşını yaşamış ihtiyar ağaçlardan ihtiyacını giderecek gelişi güzel ve ormanı körletecek şekilde hareket edemeyecektir. Fertlerin ormanlar üzerindeki mülkiyet hakkı devlete intikal etmiş bu suretle de eski ve köhnemiş zihniyet temellerinden yıkılmıştır.

Son çıkan Orman Kanuniyle ormancılığımız hakkında başlıca iki prensip kabul edilmiş bulunmaktadır :

1 — Bütün ormanlarda devlet mülkiyeti,

2 — Ormanların devlet eliyle işletilmesi.

Mülkiyet hakkının zaman zaman mübalâğalı iddialara yol açması, denilebilir ki, hiç bir sahada ormanlardaki haddini bulmamıştır. Tapulu bir ormanı olan kimse, mülkünü isterse orman halinde muhafaza etmek ve dilediği takdirde tarla haline sokmak hakkına sahip olduğuna inanırdı. Fakat bütün ormanların devlet malı olarak kabul edilmesiyle bu şekildeki düşüncelerin hatıra gelmesine imkân kalmadığı gibi devlet malına zarar vermenin de suç teşkil edeceği herkesin bilmesi icap eden bir hakikattir. Binaenaleyh; ormandan ne tabii varlık olarak, ne de tapulu mülk olarak gelişi güzel istifade, daha doğrusu onu tahrip mümkün olamayacaktır.

Ormanların devlet eliyle işletilmesi prensibi de millî servetin gelirli bir hale getirilmesi ve muhafazası bakımından en mükemmel bir prensip olarak vasıflandırılabilir. Çünkü; ferdin faaliyetinde en ileri düşünce “kâr” düşüncesidir. fert, yaptığı ticarî işlerde kârını her şeye tercih eder. Aynı zamanda, ferdin ömrü mahdud senele sürer. Ormanın ömrü, ne kadar fena kullanılırsa kullanılsın, ferdin ömründen uzundur ve fert bu sebeptendir ki ormandan âzami istifadeyi sağlamak düşüncesiyle hareket eder.

Fena işletilen bir ormana, yarın için, yok olmuş nazariyle bakılabilir. Bugünkü kazanç için devletin bilânçosunda (yarın) feda edilemez.

Diğer taraftan ormanların bakımı ve işletilmesi için fertlerin sermayeleri kâfi gelmeyebilir. Devlet bilhassa bakım işini başta tutarak, büyük fedakârlıklar pahasına dahi olsa, bu millî servet menbaini idame ettirmeyi ve işletmeyi deruhte eder, kaldı ki orman yetiştirmek asırlar ölçüsünde bir iş olmak itibarıyla de ferdi teşebbüslerin ömrünü aşar.

Zikrettiğimiz bu belli başlı iki prensibin vücuda getirdiği orman davâsını dört nokta üzerinde toplamak mümkündür :

- 1 — Ormanların korunması,
- 2 — Harap ormanların geliştirilmesi,
- 3 — Yeni ormanlar yetiştirilmesi,
- 4 — Yetişkin ormanların işletilmesi.

Ormanların korunması işi, bugün için yalnız insan sarkıntılıklarına karşı bir yasaklama işi olmaktan çıkmıştır. Millî servetin bekasını temin için onun esaslı bir bakıma tâbi tutulması lâzımdır. Ormanları tabiat zararlarından, hastalıklardan, zararlı böceklerden, yangınlardan, insan tahriplerinden korumak da belli başlı bir vazife haline gelmiştir.

Bakımsızlık ve eski zihniyetin tesiriyle harap bir hale gelmiş bulunan ormanların geliştirilmesi de bugünkü orman davâmızın mevzularından birini teşkil eder. İklim, servet ve bazı tabii tahrip hâdiselerine karşı engel olma bakımından faydaları inkâr edilemiyen ormanların harap olmak suretiyle gittikçe azalması ve dolayısıyla bu faydalardan mahrum kalınması, hiç şüphesiz ki, önlenmesi icap eden bir zarardır. Bunun aksine memleketin menfaatine yarıyacak şeyleri idame ve ıslah etmek de bir vazifedir.

Ormanlar millî birer varlık olarak kabul edildikten sonra, bu varlıkların artırılması da yine ekonomik çalışmaların başında yer alır. Bu itibarla, ormanlar için müsait bir iklim arzeden güzel yurdumuzda yeni ormanların yetiştirilmesi de ormancılık davâmızın mühim bir mevzuu olarak tecelli eder.

Yetişkin ormanların işletilmesi meselesi, düne nazaran kıyas kabul etmiyecek bir ehemmiyet arzeder. Orman işletmesi denilince yalnız yakacak, veya inşaat ihtiyacı değil, bir orman sanayii akla gelir. Bu sanayiinin çerçevesi içine oyuncakçılık sanayii, araba sanayii, motör ve mavna inşaatı sanayii, kutu sanayii, standart mobilye sanayii, ahşap yapı malzemesi sanayii, kâğıt sanayii, odun ve kimya sanayii girebileceği gibi Devlet Demiryollarının muhtaç olduğu travers, P. T. T. İdaresine lüzumlu telgraf ve telefon direği, millî savunma ve memleketin umumî ihtiyaçları için lüzumlu ağaç ve malzeme, kibritlik tomruk ve kontrplâk imalât ve istihsalâtı da bu çerçeve içine girer. Bu devamlı ihtiyaçları karşılayabilmek ancak yetişkin ormanların mevcudiyetine bağlıdır. Bu işi de ideal bir şekilde başaracak olan yine devletin kudretli elidir.

GENEL ÇALIŞMA MESELELERİ

Endüstri Psikolojisi

Dr. Cemal KİPER

Psikoloji; ruhun yani dimağın vazifelerini ve bu fonksiyonların objektif tezahürlerini mütalâa eden bir bilgi olduğuna göre insan dimağının yarattığı endüstri ile ne kadar ilgili olması icap ettiği kolayca düşünülebilir.

Genel psikolojinin son yıllarda; eski spekülâtif usulleri bırakarak müşahade, tecrübe ve tecrip yollarını kabul etmesi ve experimentale bir psikoloji bilgisi meydana getirmesi çok pratik faydalar sağlamıştır. Esk inazarî ruhiyatın metafizik mülâhazalarından kurtulup bir lâboratuvar bilgisi haline gelen “tecrübî ruhiyat” metotları sayesinde bugün insan dimağının bütün fonksiyonlarını metametrik bir kesinlikle olmasa bile ona yakın bir isabetle ölçmek kabil olmaktadır. Modern psikoloji; elektrik ve mekanik esaslara göre yapılmış en dakik âletleri, matbu ve standardize edilmiş “zekâ” testleri ve istatistik usulleriyle teçhir edilmiş lâboratuvarlarıyla tamamiyle tatbiki bir psikoloji haline gelmiştir.

Endüstride psikoloji: Modern sanayi başlıca üç esashı elemanla alâkadardır. Bunlar da ham madde, makine ve âletler ve bunları kullanacak insan vücudundan ibarettir. Ham maddelerin endüstride aranacak vasıflarından ve özelliklerinden jeoloji, biyoloji, şimi, botani ve nihayet ekonomi bilgileri ilgilidir. Makine ve âletlerin vasıfları, şekilleri ve hassas olmaları fizik, mekanik bilgilerinin konusu dahilinde olup daha ziyade mühendisliğin domaini içine girer. Fakat en mühimmi olan

“insan vücudu” nun çalışma ve işleme kabiliyetinin derecesi, özellikleri fizyoloji ile psikolojinin beraberce tetkik ettiği konulardır. Ve bu işin en çoğu da psikolojiye aittir. Çünkü adale çalışması nihayet dimağın çalışmasına bağlıdır. Ve onun emri altındadır. Bir çok fizyolojik hâdiseler ruhî faktörlere tâbidir.

Endüstri alanında psikolojiden bir çok şekillerde faydalanmak kabildir. Vücut ve ruh bakımından mükemmel çalışmaya kabiliyetli işçilerin seçilmesi, işçilerin en ziyade adapte olabilecekleri işlere ayrılması, seçilen işçilerden fazla randıman alınması, meseleleri hep psikolojinin endüstriye tatbikiyle sağlanabilir. Bunlardan bilhassa işe göre münasip işçi veya işçiye göre uygun iş bulma keyfiyeti bunlardan en mühimleridir ve endüstri psikolojisinin gayesi hemen yalnız budur denebilir. Çünkü; esas itibariyle işine adapte olan bir işçi mühim tâli faktörlerin tesiri olmadıkça en fazla istihsal yapan işçi demektir. Şu halde endüstri psikolojisinin lüzumu aşikârdır.

Bir fabrika kurulmadan kullanacağı makineler, ham maddeler satın alınmadan evvel iyi işleyip işlemedikleri, matluba uygun olup olmadıkları nasıl kontrol ediliyorsa ve bu ne kadar zarurî ise kullanacağı insanların kabiliyetlerini de ölçerek seçmesi o kadar esashı ve faydalıdır. Her fabrika sahibi, direktörü veya uslabasıları bazı işçilerin işlerine uygun olmadıklarını, adapte olamadıklarını ve onun zararlı neticelerini görmüşlerdir. Muhtelif akıl ve beden kabiliyetlerini münasip işlere

uydurmak suretiyle bu uygunsuzlukların önünü almak endüstride çok önemli bir iştir. Tâbir caizse yuvarlak deliğe uydurulan dört köşeli çivi yani işine adapte olmayan işçi sınıfı fabrika ekonomisini son derece sarsar. Farz edelim ki, kuvvetli bir hafızaya veya iradeye ihtiyaç gösteren bir işe bu melekeleri zayıf veya kuvvetli bir çok işçiler talip olabilir. Bir an için bu taliplerin diğer akıl melekelerinin de aynı olduğunu kabul edelim. Bunlar arasında rastgele yapılacak bir seçme zayıf hafızalı veya iradeli birini o işle karşı karşıya getirir ki neticesi hem işe ve hem de işçiye büyük bir muvaffakiyetsizlik getirir. Keza; gayet hızlı işleyen bir çok makine-lerin başına reaksiyon kabiliyetleri pek yavaş, dikkatleri pek az işçilerin konması bir çok kazalara sebep olabileceği gibi makinenin verimini de azaltır. Bunun gibi zekâ ve maharet isteyen komplike işlerin zekâları noksan olan işçiler tarafından yapılması o işin inceliğini bozarak yanlış neticelere yol açar. Hiç şüphe yok ki normal bir insan bir çok işleri öğrenmeğe, yapmağa kabiliyetli yaratılmıştır. Fakat sahip olduğu ruhî melekelerin muhassalasına göre en uygun olduğu bir iş mevcuttur. Endüstri ruhiyatı başlıca bunu bulmağa yardım eder. Bu şahıs diğer işleri de yapabilir. Fakat o işe göre az çok bir yetiştirme devresi, ruhî bir adjustment ister. Endüstri ruhiyatı, ikinci derecede bu adaptasyonu da temin etmeğe çalışır. Bundan başka öyle meslekler vardır ki, az çok muayyen bir standardize edilmiş ruhî melekeler ihtiyacı gösterir. Şoförlük, tayyarecilik; dikkat, süratli ve isabetli bir karar, âni bir reaksiyon, kuvvetli bir görme kabiliyeti isteyen mesleklerdir. Askerlik; muhakeme, dikkat, cesaret, inisiyatif, mesafe tahmini, az heyecan ve az hassasiyet isteyen bir meslektir. Hekimlik; muhakeme, müşahade ve hafıza ister. Hülâsa; endüstri ruhiyatı mesleklerin icaplarına göre adam bulmağa da hizmet edebilir. Yani; şahsın ruhî kabiliyetlerine göre iş, işin hususiyetlerine göre de işçi bulmağa yarar. Herhangi bir sebeple işine adapte olamamış bir şahsın bu muvaffakiyetsizliğine

âmil olan ruhî faktörleri bulup onları ortadan kaldırmağa çalışır. Bu suretle yorgunluğu ve işten bıkkınlığı azaltarak işçiden fazla verim almak kabil olur. Endüstri psikolojisi; bu amaçlarına erebilmek için her mesleğin ne gibi kabiliyetlere ihtiyaç gösterdiğini tayin ve bu kabiliyetleri ölçmek için usuller icat ederek onlardan istifade etmektedir. Bu usulleri ayrı bir yazımızda bildireceğiz. Bu metotları işçilere tatbik suretiyle onların işlerinde gösterecekleri müstakbel kabiliyeti evvelden az çok ölçmek kabil olur. Bu sayede artık bir işçi vazifeye başladıktan sonra acaba ne dereceye kadar muvaffak olacak diye ilerisini beklemeye lüzum kalmadan onun kabiliyetlerini lâboratuvar usulleriyle evvelden az çok ölçmek, keşfetmek mümkün olacaktır. Her ne kadar; her yeni ve acemi işçi sanatını ancak işe başladıktan bir müddet sonra öğrenecek ve zaman geçtikçe de o mesleğin icra tarzına ait melekeler ve maharet kazanacak ise de bu maharetin ne kadar müddette kazanılacağı ve ne derecede yüksek olacağı hiç şüphe yok ki onun yaradılışındaki kabiliyetlere bağlıdır. İşte endüstri ruhiyatı; işçilerin bu doğuş kapasitelerini meydana çıkarmağa çalışacaktır.

Bir şahsın aklî kabiliyetlerini ölçmek için icat edilen çeşitli denemelerin "test" yalnız makul ve mantıkî olması kifayet etmez. Onların endüstriyel bakımdan iyi işleyip işlemediklerini yani maksada uygun olup olmadıklarını da tecrübe etmelidir. Bunun için her denemenin de bir denemesi yapılmalı ve ondan sonra tatbik edilmelidir. Her "deneme" bir meslekteki kabiliyeti iyice malûm işçiler üzerinde tecrübe edilmeli ve tecrübe edenle işbirliği yapmak şartıyla işçinin bu tecrübe esnasında gösterdiği muvaffakiyet ile işinde gösterdiği malûm olan muvaffakiyet birbirleriyle mukayese edilmelidir. Kullanılan "ölçü" nün muvaffak olması için bu ikisinin birbirlerine uygun veya çok yakın olması ve arada mühim bir fark olmaması lâzımdır. Keza herhangi bir işde beceriksizliği sabit olan işçilerin bu "deneme"ler-

de fena netice vermesi icap eder. İşte bu takdirde tatbik edilen test muteber ve uygun olur. Yine o zaman itimat edebiliriz ki, bu denemelerle akıl melekeleri ölçülen yeni işçiler ileride mesleklerini öğrendikten sonra iyi muvaffak olacaklardır.

Bununla beraber; bu ölçülerin her meslekte ve her iş için düpedüz tatbikinin elverişli ve değerli olmadığına da itiraf edilmesi lâzımdır. Herhangi bir endüstride bu usullerin tatbikinden evvel o fabrikanın ameleye olan ihtiyacını ve bu denemelerin hangi nevi işde faydalı olacağını düşünmelidir. Meselâ; bir müessesede işçiler sık sık devamsızlık gösteriyorlarsa veya kısa bir zamanda işlerini terk edip başka bir işe gidiyorlarsa fabrika idaresi bunun sebeplerini araştırmalıdır. Aksi halde ekonomik zararlara düşer. Ekseriya bu hâdiselerin sebebi işçilerin o işe adapte olamamalarıdır. Bundan başka; hastalık, yevmiye azlığı ve diğer mediko-sosyal faktörleri de mülâhaza etmelidir. Eğer yalnız ruhî âmiller rol oynamakta ise yeni işçilere "psikolojik deneme" usulleri tatbik edilebilir. Fakat bunun için de müracaat eden işçilerin adedi boş olan iş yerlerinden fazla olması icap eder. Aksi takdirde selektif bir muayene yapmak pratikman kabil değildir. Buna göre evvelâ bu usullerin tatbikine ihtiyaç ve zaruret olup olmadığı tesbit edilmelidir.

Endüstri psikolojisinin bu metotları kullanarak işçi seçmekten gayesi zannedildiği gibi yalnız fabrika istihsalâtını arttırarak sermaye sahiplerine yardım etmek değildir. Aynı zamanda işçi sıhhatini ve refahını da korumak ve temin etmek için lüzumludur. İşine iyi uyamıyan bir insan ruhî bir sıkıntı altındadır. Bunlar da nevrozlar, psikozlar kolayca meydana çıkar. Bu işçiler pek çabuk yorulurlar, bıkarlar. Genel sağlıkları bozulur. Günlük işlerini yapamıyarak yevmiyelerini kaybederler. Neticede fabrika sermayesinden ziyade millî servet zarar görür.

Şunu da ilâve edelim ki, psikolojik denemeler neticesinde matluba uygun olmayan işçiler mutlak surette reddedilecek de-

mek değildir. Ancak bunlar kabiliyetlerine göre işlere ayrılacak demektir. Gerek iş veren ve gerek iş alan bu muayenelerin sonucunu ve amacını bu şekilde kabul etmelidirler. Bir işçinin büsbütün geri çevrilmesi için ancak bir ruh hastalığı, son derece aşikâr zekâ noksanlığı bulunması lâzımdır. Fabrikalara işçi alınırken sar'aları, akıl ve zekâ noksanlarını, ruh hastalarını ayırmak ve reddetmek ruh hekimliğinden anlayan endüstri hekiminin ödevlerindendir. Endüstri ruhiyatında kullanılan deneme usulleri az çok muayyen olmakla beraber her meslek için henüz standardize edilmiş kabiliyet ölçüleri mevcut olmadığından alınan netice pek kesin değildir. Yani biz elimizdeki muayyen usullerle ruhî kabiliyetleri birbirlerine oldukça yakın işçileri seçebiliyoruz. Fakat bu seçtiğimiz işçilerin ruhî vasıfları hakikaten o meslek için kâfi midir? değil midir? Bunu kat'iyetle bilmiyoruz. Bunu bilmek oldukça güç bir meseledir. Çünkü bir çok hallerde iş ve işçi birbirlerine karşılıklı tesir ederler. Bu tesir şahsın işe uygunluğu bakımından bir takım değişiklikler doğurabilir. Bu yüzden muayyen bir kabiliyet standardı tayin ve tesbit etmek güçtür. Bu bakımdan bir "iş ünitesi" kabul etmek daha uygundur. Bu ünite; işçinin kabiliyeti, o kabiliyetleri inkişaf ettirecek fırsat ve işçinin işe olan ilgisi gibi üç mühim faktörün muhassalasıdır ve bir fabrikadaki istihsalın, verimin vasıflarını ve çokluğunu bu muhassala tayin eder. Bazen hallerde kabiliyet az olabilir, fakat alâka bunu telâfi edebilir. Buna göre; yalnız muayyen ruhî kabiliyetlere nazaran bir işçiye iş verme bazan yanlış netice verir. Bu üç faktörün ayrı ayrı gözden geçirilmesi lâzımdır. Bu üç faktörden ruhî kabiliyetler az çok sabit vasıflar olduğu halde bu kabiliyetleri inkişaf ettirmek için lâzım olan fırsat ve işe karşı ilgi faktörleri daima değişebilirler. Alâka; fitrî bir kabiliyet olmaktan ziyade şahsın tecrübesine bağlı bir keyfiyettir. İnsan bazan bir işi sırf ilk defa ona başladığı için ister veya arkadaşları onu o yolda teşvik etmişlerdir. Bazı işçiler büyük fabrikaları sever.

İşçi Yardımlaşma Sendikaları

Sait KANDAN

Menşe'leri Roma İmparatorluğunda, ortaçağda bulunan yardımlaşma sandıkları, bilhassa endüstri hayatının gelişmesi ile beraber büyük ilerlemeler kaydetmiştir. Bu terakki ve inkişaf seyri, her memlekette aynı olmamakla beraber daima endüstri hayatının inkişaf derecesi, milletin birleşmek kabiliyet ve istidadı, organizasyon fikri, bugünü ve geleceği garanti etmek düşüncesinin yüksekliği ile mepsuten mütenasiptir.

Filhakika, endüstrinin inkişafı büyük işçi kütlelerini şehirlere yığmış ve bunun neticesinden önemli işçi meseleleri (Les questions ouvrières) meydana çıkmıştır.

Oradaki eğlence veya yeni şeyler görme hevesi onun alâkasını artırır. Bazı işçiler de tam bunun aksini isterler. Bunda yine bu alâkayı doğuran ruhî, iktisadî ve içtimâî sebepler vardır.

Hülâsa; şahsı bir işe ayırırken veya bir işe işçi bulurken yapılacak psikolojik muayenede; alâka, ruhî kabiliyet ve bunları açacak fırsat gibi âmiller de göz önüne alınacak olursa, o işçiden edilecek istifade yani "iş ünitesi" o nisbette büyük olur. Bu üç mühim faktörden maada namus, her bakımdan iyi ahlâk gibi diğer faktörler de az çok müessir iseler de bunların psikolojik ölçüleri büsbütün güç ve ya imkânsızdır.

Bunların en mühimleri işçi kazançlarının köklü kazançlar olmamasından doğan meselelerdir. İşçi, çalıştığı müddetçe ancak mevcudiyetini idame ettirebilecek nisbette ücret alabilen kimsedir. Ekonominin arz ve talep kanunu Tunç Kanunu namıyla en zâlim bir şekilde hükmünü bu sınıfta icra eder.

İşçi işinden ayrılabilir, parasız kalabilir, hasta olabilir, kazaya uğrayabilir, malûlûğu veya ihtiyarlığı bedbinlikle karşılar. Yardımlaşma sandıklarının doğumuna sebep bu ihtiyaçların karşılanması için işçilerin aralarında birleşmeleri zaruretidir.

Fransa'da 2000 yardımlaşma sandığının 3 milyona yakın üyesi vardır. Her yardımlaşma sandığı ortalama 150 üyeye maliktir. Fransa'da bu hareket, ferdiyetçilik sebebiyle çok ilerliyememiştir. İngiltere'de, yardımlaşma sandıkları çok ilerlemiştir. Üye sayısı bir milyonu geçen bir çok yardımlaşma sandığı vardır. Meselâ, "Collecting Societies" lerin yedi milyon üyesi vardır.

Belçika'da, 3408 sandık on milyondan fazla üye toplar. Aşağıdaki cetvel çeşitli memleketlerdeki yardımlaşma sandıklarının nisbî önemlerini ve bağlı oldukları rejimleri göstermektedir :

Devletin adı	Bağlı olduğu rejim	Hangi sigortaya ait olduğu	Sigortalılar sayısı	Yardımlaşma sandığı sayısı
Almanya	Mecburi, merkezi	Hastalık, analık	18.540.000	0
"	Mecburi, merkezi	Malûliyet, hastalık, ölüm	17.000.000	0
"	Mutavassıt yardımlaşma sendikaları	Malûliyet, hastalık, ölüm	1.772.000	—
Belçika	Yardımlaşma sendikaları	Hastalık, analık, ölüm, verem, malûliyet, ihtiyarlık	1.289.000	3408
"	Mecburi, merkezi, serbest işçilere ihtiyari	Hastalık, analık, malûliyet, ihtiyarlık	251.268	0
Bulgaristan	İhtiyari ve ademi merkezi	Hastalık	758.067	314
Amerika Birleşik Devletleri	Genel sigortalılar tarafından	Hepsi	1.228.918	4475
"	İhtiyari ve ademi merkezi	Malûliyet, ihtiyarlık	3.586.000	386
"	Sendika	Hepsi	2.700.000	87
"	İhtiyari ve ademi merkezi	Analık, hastalık, ölüm	8.750.000	—
Fransa	Mecburi, ademi merkezi	Hastalık	17.707.000	—
İngiltere	Mecburi, merkezi	Dul, yetim ihtiyarlık	19.178.000	0
İngiltere	Mecburi ademi merkezi	Hepsi	11.300.000	—
"	Kısmen mecburi ademi merkezi	Hastalık, endüstride	1.317.000	1974
İtalya	Mecburi, merkezi	Hastalık, ticarete	237.958	0
"	Mecburi, merkezi	Doğum	840.000	0
"	Mecburi, merkezi	Malûliyet, ihtiyarlık, ölüm	6.100	0
"	Mecburi, kısmen merkezi, kısmen ademi merkezi	Hepsi	600.000	—
Romanya	Mecburi, merkezi	Kaza, hastalık, analık	530.000	0
Yugoslavya				

Bu cetvelin incelenmesinden, sosyal sigortalıların hangi nisbette merkezi teşekküller ve hangi nisbette yardımlaşma sandıkları tarafından ifa edilmekte olduğu anlaşılır. Filhakika ekser memleketlerde sosyal sigorta mecburi kılınmakla beraber kısmen yardımlaşma sandıklarına, kısmen merkezi devlet teşekküllerine bırakılmıştır. Yardımlaşma sandıkları yalnız üyelerini sigortalamakla kalmazlar. İngiltere'de olduğu gibi borç verme suretiyle de yardımlarda bulunurlar. İsveç'te işçilerin adli ve idari işlerinde yardım etmekle görevli institution'lar hemen her kommünde mevcuttur. Bir çok yardımlaşma sandıkları, işçilerin sıhhat ve hayatta olmasıyla netice itibariyle masraflarının azalacağını düşündüklerinden, üye işçilerin sıhhatini devamlı mürakabeden geçirirler.

Ekser medeni memleketlerde mevcut olan yardımlaşma sandıklarının önemleri ve ne kadar geniş işçi kütlelerini içlerine aldıkları yukarıdaki izahlardan anlaşılır. Bu sandıkların zayıf tarafları da vardır. Miktarları ve içlerine aldıkları işçiler sayısına nazaran önemlerine rağmen mali bakımdan zayıf bulunmaktadırlar. "Charles Gide" in pulverisation dediği fazla dağılma, bu hale sebep olmaktadır. Devletin ve fahri üyelerin yardımı ile yaşayabilen sandıklar pek çoktur. İşçi ve işverenler-

den alınan aidat pek az olduğu gibi sağlanan tazminat da pek azdır. Gerek paralı, gerek ayni olsun, bu tazminat gıda ihtiyacına dahi cevap vermemektedir. Aidatın az olması itibariyle, bütçelerinin denkleştirilmesi güçleşmektedir. Taahhütler, nihayet hastalığa karşı olabilese bile, esaslı görevler, yapılamamaktadır.

Dağılma - Ppulverisation'un çaresi önce yardımlaşma sandıklarını birlikler halinde toplamak, sonra merkezde bunların hepsinin millî birliğini vücuda getirmektir. Bu birlikler, yardımlaşma sandıklarını ilgilendiren bir çok meseleleri de halledebilirler. Meselâ bir işçi bir ilden diğer bir ile gidip oradaki sandığa kendisini kaydetmek isterse bu bir çok güçlükler doğurabilir. Dühul yaşı geçmiş olabilir veya eski sandıktaki kıdem ve fedakârlığı göz önünde tutulmayabilir. Eğer bir birlik olursa bu birliğin mütekabillik şartıyla işçiyi yeni sandığa kabul ettirmesinden daha tabii ne olabilir? Sonra birlikler şeklinde toplanma malî kudreti artırır. Bu birlikler eczahaneler, hastahaneler açabilirler. Sosyal adâletin geniş bir şekilde uygulanması ve sandıkların malî kudretini artırmak için, girişin muayyen işçi kesafetleri ve bazı istisnalar (ziraat işçileri, mevsimlik işçiler ve muvakkat işçiler) göz önünde bulundurulmak suretiyle bütün işçilere mecburi kılınması tavsiye olunmaktadır.

Esasen bir çok memleketlerde bu husus mecburî kılınmıştır. Bu şekilde, bütün memlekette vahdet ve insicam sağlamakla beraber, sandıkların bağımsızlıkları da temin edilmiş, işçilerin daha hür bir surette idareye iştirak ve oylarını kullanmalarına imkân verilmiş olur. Merkezî Devlet teşekkülü sistemlerinde bu vasıf aynı derecede değildir.

Yardımlaşma sandıklarının idaresi önemli teknik bilgilere ve aktüer çalışmasına ihtiyaç gösterdiğinden uygun vasıfta eleman bulma güçlüğü vardır. Çok sayıda olan yardımlaşma sandıklarının sigortacılık gibi en ince hesaplara ihtiyaç gösteren bir konuda muvaffak olmaları kolay değildir. Bunun içindir ki bir çok mütualiteler, amprik, yani hesaba dayanmaksızın işlemiş ve bir çokları kapılarını kapamak mecburiyetinde kalmışlardır. Kuvvetli aktüerler, muhasipler ve işten anlıyan müdürlere ihtiyaç vardır. Binaenaleyh, aktüer işlerini vesair hesap ve bilgiye ihtiyaç gösteren işleri merkezî bir teşekkülle idare etmek çok faydalıdır. Bu merkezî teşekkül yardımlaşma sandıklarının en önemli olan bilgi noksanlarını ikmal, aktüer işlerini ifa ve muhasebelerinde yol gösterecektir.. Yardımlaşma sandıklarının idare masraflarının çok olması da büyük bir mahzurdur ve malî muvazenelerini bozmaktadır. Bunların birlikler halinde toplanması, bazı uzmanların dedidiği gibi, temerküzün sağladığı tasarrufa benzeyen tasarruflar temin edebilir.

Yardımlaşma sandıklarının hukukî statüsüne gelince, bunlar ticaret kanunlarında yazılı şirketler meyanına girmemektedirler. Almanya'da sigorta mürakabe kanununun (6) ıncı maddesi bunlara cemiyet adını vermektedir. Mamafih Almanya'da, sigorta kooperatifleri ve tasarruf kasalı genel istihlâk kooperatifleri vardır. Fransa'da yardımlaşma sandıkları ticaret kanununun değil medenî kanunun hüküm-

lerine tâbi tutulmuştur. Bulgar kooperatif kanununun 3 üncü maddesi kooperatiflerin karşılıklı sigortacılıkla iştirak etmelerine müsaade eylemek suretiyle yardımlaşma sandıklarının kooperatif şirketler şeklinde ticarî şirket olarak tesislerini mümkün kılınmıştır. Yardımlaşma sandıklarını, kuvvetli bir hukukî esasa istinat ettirmek, bu sandıkların gelişmelerini sağlamak bakımından en mühim bir şart olarak görülmektedir. Her şeyden önce, bunlara hükmî şahsiyet tanımak lâzımdır. Yardımlaşma sandıklarına en yakın şirket nevi kooperatiflerdir. Hattâ "Lavergne" yardımlaşma sandıklarını muhtelif kooperatif neveleri arasında saymaktadır. Bu uzmana göre: 1- Her iki teşekkülde de şirket mutlak suretle ilgililer arasındadır. 2 - Yardımlaşma sandıklarında da bedel kooperatif prensiplerine göre ödenir. 3 - Her ikisinde de üye sayısı değişiktir. 4- Üye çoğalmakla yardımlaşma sandıklarında da da riyazî ve sair ihtiyatlar çoğaltılacağından kooperatiflerde olduğu gibi sermaye de mütehavvildir denilebilir. 5 - Kooperatifler gibi, sandıklar da aracılardan kurtularak ucuza sigortayı sağlamak isterler.

Charles Gide, yardımlaşma sigortası ile kooperatif sigortasını ayırır. Yardımlaşma sigortası sermayesiz teşekkül eder, kâr etmez, en önemli kaynağı aidattır. Aidat nisbetinde tazminat verir. Kooperatif sigortası bir sosyal kapital ile teşekkül eder. Kâr eder, ve şart koşulan bütün tazminatı verir.

Fransız Çalışma Bakanı Daniel Vincent'in 22.5.1921 de meclise verdiği sigorta sandıkları projesi tamamiyle kooperatif esasına dayanmaktadır. Bu projeye göre yardımlaşma sandıkları geniş, müstehlik kooperatifleri olacaklardır. İdarede bunlara en geniş yetkiler tanılacaktır. Bu sandıkların mecburiliği prensipi kooperatifçilik karakterini katiyen bozmaz.

Hastalık Sigortası

Prof. Dr. Alfred ISAAC

I. Giriş :

Hastalık sigortası memleketimizde sosyal sigorta çerçevesinde, iki sahada tatbik edilmektedir: 1) **Meslek hastalıkları**, 2) **analık sigortası**. 4772 sayılı iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanununun ikinci maddesi gereğince **Meslek hastalıkları**: Sigortalının; çalıştığı işin, mahiyetine göre tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya daimi hastalık veya sakatlık halleridir. **Analık**: Sigortalı kadının veya sigortalı kişinin karısının gebelik veya doğurma halidir.

Hastalık sigortası her sosyal sigorta sisteminde temel teşkil etmektedir. Bundan dolayı bu makalede hastalık sigortası sahasında mevcut olan en mühim meselelerden bahsetmek istiyoruz. Bu meyanda muhtelif memleketlerde yapılan tecrübelerden de faydalanmış bulunuyoruz.

II. Hastalık rizikosu :

Hastalık rizikosuna kazadan ileri gelmiyen bütün hastalıklar girer. Bu hastalıklar gebelik, lohusalık (analık) ve meslek hastalıkları dahildirler.

Hastalık rizikosu hesap bakımından gayet mudildir. Bu rizikoyu hesap edebilmek için, aşağıda gösterilen ihtimaller bahis mevzuu olabilir :

1.) **Umumî olarak hastalık ihtimali**, yani muayyen zaman ve mekândaki hastaların nüfus adedine nisbeti.

2.) **Hastalık vakaları ihtimali**. Burada belirli bir zaman ve yerdeki hastalık vakalarının adedi nüfus adedine nisbet edilir.

3.) **Aynı şahsın bir, iki, üç ve ilâh..., defa hastalanması ihtimali**.

4.) **Ortalama hastalık müddeti**.

Birinci dünya harbinden evvel Leipzig'deki "Mahallî Hastalık Sandığı" nın çıkardığı ihatalı bir eserde Almanya'da erkekler ve kadınlar ve teker teker her yaş sınıfı için bir sene zarfındaki hastalanma ihtimalleri hesaplanmıştır. Aşağıdaki tablo bu kitaptan alınmıştır. Verilen rakamlar ehemmiyetli değildir. Yalnız hesap metodunu belirtmek için gösterilmiştir.

Hakikaten tabloda bütün yaş sınıfları yer almıştır. Biz, yerden tasarruf etmek maksadiyle yalnız bir kaçından bahsediyoruz. Ölüm ihtimali umumî Alman ölüm tablosuna göre gösterilmiştir.

Yaş sınıfları	Erkekler için			Kadınlar için		
	Ölüm ihtimali	Hastalanma ihtimali		Ölüm ihtimali	Hastalanma ihtimali	
		Hastalık vakalarına göre	Hastalık günlerine göre		Hastalık vakalarına göre	Hastalık günlerine göre
15/19	0,00429	0,56534	9,45143	0,00395	0,42336	9,33077
20/24	0,00584	0,43023	9,12700	0,00514	0,38930	9,64840
.
.
.
70/74	0,08358	0,96106	45,01422	0,08027	1,01702	45,98475

Burada hastalanma ihtimali umumî ölüm ihtimali yardımı ile hesaplanır. Elde edilen hastalanma ihtimali hastalık vakalarına ve hastalık günlerine göre olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu cetvelin ruhuna nüfuz edebilmek için, bunun hesap tarzını göstereceğiz. Hastalık vakaları ve hastalık günleri belirli bir miktar eşhas üzerinde yapılan müşahedelere dayanmaktadır. Bu rakamların tabiatıyla umumî bir kullanış kıymetleri yoktur, fakat buradaki usulün kullanılması için de faydalı olabilir. Hesap tarzı şu mülâhazalara dayanmaktadır:

(Aynı zamanda misal olarak kadınlara ait 15/19 yaş sınırını alıyoruz).

Bir kişiye bir sene zarfında isabet eden ölüm vakaları (ki bu umumî ölüm ihtimali olup misalimizde 0,00395 olarak kabul edilmiştir.) (S) olduğu takdirde, beher ölüm vakasına 1/S şahıs düşer. "f" hastalık vakasına 1 ölüm vakası (misalimizde bahis mevzuu olan esaslara göre $f = 107,18$ dir.) veya 1/s şahsa bir senede f hastalık vakası isabet ettiği takdirde, bir şahsa s.f hastalık vakası düşer. Bu, hastalık vakalarına göre hesaplanan hastalanma ihtimalidir. (s.f misalimizde $= 0,00395 \cdot 107,18 = 0,42336$ olup, bu rakam tabloda 15/19 yaş sınıfına dahil kadınlara ait hastalık vakalarına göre hastalanma ihtimalidir.)

Bir sene zarfında bir ölüm vakasına isabet eden hastalık günleri "t" dir (t kullanılan esaslara göre $= 2362,22$ olarak) veya 1/s şahsa bir senede (t) miktarda hastalık günü isabet eder. Bu takdirde şahıs başına s.t miktarında hastalık günü düşer. (s.t misalimizde $= 0,00395 \cdot 2362,22 = 9,33077$ dir. Bu rakam yukarıki cetvelde 15/19 yaş sınıfına dahil kadınlara ait hastalık günlerine göre hastalanma ihtimalleri rakamıdır).

Hastalık sigortasında ufak hasarların büyük rolleri vardır. Haddi zatında yüksek olan hasarın tesviyesi için yapılan masraflar ufak hasarlarda fazlasıyla yükselecek sigortanın gayri rasyonel olmasını

mucip olurlar. Bu sebeple hastalık tazminatı ödenmeden evvel bir bekleme müddeti (3 - 14 gün) kabul edilmiştir, yani tediyeler ancak mukavele ile tesbit veya statü ile kabul edilmiş olan bekleme müddeti geçtikten sonra yapılır. Diğer taraftan hastalık salgınlarında riziko ölçülemez bir hale gelir.

Hastalık rizikosu yaş, cinsiyet, oturma bölgesi (iklim tahavvülü bakımından), konjonktür (fena beslenme, aşırı çalışma), sıhhatin korunması, meslek, içtimai durum, içtimai kanunlar (iş müddeti, tatil), ikamet şartları ve çocuk adedine göre değişmek üzere muhteliftir.

Tazminat, yani sigorta şirketlerinin bir hastalık halindeki vecibeleri, esas itibariyle, bunun ağırlığı ve devam müddeti ile ilgilidir. Şöyle ki, eğer hastalık sigortası yapan bir müessesenin hastalığın karakterine ve şiddetine bakmadan her hastalık günü için sabit bir meblâğ ödediğini kabul ettiğimiz takdirde, yukarıki iki unsurdan yalnız hastalığın devam müddeti unsuru rol oynamış olur. Bu takdirde primlerin hesaplanmasında vasatî hastalık müddetini gösteren hasar tabloları ehemmiyet kesbederler. Fakat günlük hastalık tazminatından başka tedavi masrafları da ödenecekse, primler muzaaf hasar tablosuna göre hesaplanır. (1).

III — Hastalığa karşı sigorta

Hastalık rizikosunun çok karışık olduğu ve bu sebeple sigortanın dayandığı hesaba ait esasların kolaylıkla elde edilemediğini gördük. Hastalık rizikosunda asıl hastalık rizikosundan başka temaruz ve hastalığı büyültme imkânlarını da ilâve etmek lâzımdır. Bütün bunlar masraflı kontrol tedbirleri alınmasını mucip olurlar ki, bu sebepler hastalığa karşı sigortanın hususî sigorta faaliyetinde büyük roller oynamasına mâni olmuştur. Ancak içtimai

(1) Bunun hakkında bu makalenin sonunda zikredilen eserin üçüncü cildinde etraflı malûmat vardır.

kanunlar ile hastalığa karşı sigortayı mecburî bir şekle sokmamış olan bazı memleketlerde hastalığa karşı sigorta için genişçe birer tatbik sahasıdır. Bundan dolayı hastalığa karşı sigorta içtimâî mevzuat çevresinde olduğu zaman ehemmiyet arzeder, ve bu halde **hastalık sandıkları** tarafından yapılır. Meselâ Almanya'da işletmelere ait hastalık sandıklarının (Betriebskrankenkassen) büyük ehemmiyetleri vardır. Bunlar, her bir işletmenin, kanunî mevzuata uygun olarak, kurup işlettikleri teşkilâttır.

Bir de faaliyetleri bir şehre veya vilâyete şâmil ve yarı resmî bir karakterde olan mahallî hastalık sandıkları, esnaf cemiyetleri ile memurlar için hastalık sandıkları vardır.

Yukarıda söylediğimiz gibi, içtimâî kanunların mecburî kıldığı bir hastalık sigortası bulundukça, hususî sigorta şirketleri sigortanın bu branşında geri kalırlar.

IV. SİGORTANIN VECİBELERİ:

Hastalığa karşı sigortada sigortacı tarafından ödenebilecek tazminat şunlardır:

- 1) Bir kimseye her hastalık günü için ödenecek hastalık tazminatı,
- 2.) Hastanın ilaç, doktor muayenesi ve saire gibi hastalıktan doğan ihtiyaçlarına ait masrafları.
- 3.) Bir hastahane tedavisi icap ettiği zaman hastahane yapılan masraflar,
- 4.) Lohusalık yardımı,
- 5.) Teçhiz ve tekfin (cenaze) masrafları,
- 6.) Aile yardımları,
- 7.) Nekahet halindeki kimseye yardım.

Yukarıki tazminatın hepsinin veya yalnız bir kısmının bahis mevzuu olduğunu hiç şüphe yok ki, mukavele veya sandık statüsü gösterecektir. Bir çok hal-

lerde, yukarıda söylediğimiz gibi, hastalık tazminatı 3-14 gün gibi bir bekleme müddetinden sonra ve ancak hastalık çalışma imkânını kaldırdığı takdirde ödenir. Eğer çalışma imkânsızlığı sonradan hasılolursa, tazminat bu imkânsızlığın başladığı günden itibaren tediye edilir.

Hastalığa karşı sigortada hekim meselesi mühim bir rol oynar. Hekim seçmek hususunda bilhassa işletme hastalık sandıkları ve bunlara benzer teşkilâtta büyük fikir ihtilâflarına mevzu teşkil eden muhtelif usuller vardır:

1.) Sandık için devamlı çalışmak üzere bir hekim angaje etmek usulü. (Bütün muayene ve tedavileri bu hekim yapar. Gerekirse getirilecek olan uzman hekimleri de o tespit eder.)

2.) Evvelce kendileri ile anlaşma yapılan hekimlerden birini seçmek usulü,

3) Hastanın istediği her hangi bir hekim çağırabilmesi usulü.

Hastalık tazminatı ve tedavi ücreti yerine **hastahane tedavisi** bahis mevzuu olabilir. Bu takdirde kazandığı para ile kendine mensup olanlara bakmağa mecbur olan sigortalılar, hastahane tedavisi ile bilmekle beraber kendileri için bir miktar hastalık tazminatı da tesbit edilebilir. Lohusalık yardımı 8 hafta müddetle verilen hastalık tazminatı kadar bir meblâğ olup bu doğumdan sonra en aşağı 6 hafta kadar bir müddetle verilmelidir.

Doğum masraflarının da ödeneceği nizamnameye veya mukavelenameye konabilir. Bu hususta umumiyetle azamî bir had tespit olunur.

Teçhiz ve tekfin masrafları ölüm halinde sigortalının aile fertlerine günlük ücretinin bir kaç misli olarak veya başka bir esas üzerinden verilir.

Aileye yardım sigortalının ailesinden bir ferdin hastalanması halinde, sigortalının bütün ailesi fertlerine şâmilidir. Meselâ, baba işçi veya müstahdem sıfatıyla işletme hastalık sandığına veya diğer herhan-

gi bir sigorta teşkilâtına dahil iken aileden bir kimsenin hastalanması halinde, böyle bir yardım bahis mevzuu olur.

Nekahet halinde bulunanlara yapılan yardıma gelince, bu yardımı sigortacının ödeyeceği hakikî tazminat ve yardımdan sonra muayyen bir müddet bir nekahathane bulundurulmak şartıyla yapılır.

Yukarıda zikredilen tazminat nevileri umumiyetle içtimai sigortalarda mevcuttur. Mamafih bunlar hususî sigortalar da da bahis mevzuu olabilir.

V. Aidat (Primler):

Hastalık sandıklarında ödenecek aidat, prensip itibariyle sandığın ödiyeceği tazminata ve sigortalının aldığı ücrete bağlıdır. Ücret tutarına uygun olarak muhtelif aidat sınıfları vardır.

Muhtelif memleketlerde aidat içtimai sigorta sistemi dahilinde olduğu gibi, hastalık sigortasında da işveren ve işçiler tarafından müştereken ödenir. Memleketimizde zikrettiğimiz kanuna göre yalnız işverenler aidat vermekle mükelleftir.

Hususî sigorta şirketlerinin kurdukları hastalık sandıklarında prim tarifeleri sigortalıların yaşlarına ve mesleklerine göre tazmin edilir.

VI. Hastalık sigortasına mahsus idarî işler:

Hastalık sandıklarında hususî bir karakter taşıyan bir çok işler mevcuttur. Her âza sandık siciline kaydolanmağa mecbur olup bunların geçirdikleri hastalıklar, bu hastalıkların devam müddetleri, gördükleri tedavi, tedavi ücretleri ve sair bir kart üzerine yazılmalıdır. Hastaların muntazaman kontrol edilmesi çok zaman ve emeğe ihtiyaç gösteren mühim bir iş tir. Bu kontrollerin hedefi sigortalının hakikaten hasta ve kazanç temin eden bir iş ile meşgul olup olmadığını tespit etmektir. Doktorlar ve eczacılarla hesap görmek işi de bu meyanda zikredilmek icabeder.

Evvelki tecrübelerle göre işletme hastalık sandıkları işletmelerin kendilerine ait tesisata, personele, malzemeye malik olmaları ve iyi bir iş bölümü ile zaman ve kuvvetten iyi bir şekilde faydalanmaları suretiyle resmî teşkilâta nazaran daha rasyonel çalışmışlardır.

Bibliyografya:

Neşredilmek üzere:

Alfred Isaac: Sigorta İşletmesi (3 cilt olarak)

1 inci cilt: esaslar, sigorta muameleleri, sigorta işletmesinin iktisadî, malî ve teknik bünyesi,

2 inci cilt: Sigorta mukavelesi, işletme istatistiği, bilânço, kâr ve zarar hesabı, revizyon,

3 üncü cilt: Sigorta matematiği:

Bütün eserin şümülü takriben 650 sahifedir.

Yukarıki eserde hastalık sigortasına matematik esaslar ve diğer sosyal sigortaya ait malî meselerle en mühim branşlardan da bahsedilmiştir.

İş Kazalarında Korunma Tekniği

İhsan ATABARUT

İşletmenin önemli problemlerinden birini de iş kazalarından korunma teşkil eder. O aynı zamanda rasyonel çalışmanın sınır ve imkânlarını da çizmektedir. İstihsal yalnız kapitalist zihniyetin tesiri altında geliştiği takdirde sadece işçinin sağlığı değil aynı zamanda işyeri de tehlikeye düşebilir. Hattâ kamu bakımından endişeyi mucip sonuçlar bile doğabilir.

İş kazalarını başlıca iki sınıfa ayırmak mümkündür :

A — Kazaya sadece ve tamamen iş mevzuu (1) sebep olur. Yani kaza sebebi olarak herhangi bir kimsenin herhangi bir şekilde herhangi bir kusurunu ispat etmek mümkün olamaz. Kaza maddenin veya madde durumunun veyahut kuvvet tesirlerinin beklenen şekilden başka türlü tezahür etmesine irca edilebilir. Tehlike bilhassa neşvünemanın veya bizzat uzviyetin bahis konusu olduğu hallerde mevcuttur. Meselâ: Bir ağaç direktteki gizli bir neşvünema hatâsında veya bir koşum hayvanının ürkmesinde olduğu gibi. Fakat gayri uzvî olan bir demir veya çelik parçasında da döküm hatâlarının bulunması imkânları mevcuttur. Madenlerin cer, basınç, eğilme ve torsiyon mukavemetleri bazı hallerde kabul edildiğinden daha az olabilir. Bu yüzden bir buhar kazanı patlayabilir. Bir ateşleme fitili mütaddan çok daha çabuk veyahut çok daha yavaş yanabilir.

Mutlak emniyet mevcut değildir. An-

cak yapılan işlerde emniyet ihtimallerini çoğaltmak ve bu ihtimalleri mutlak emniyete mümkün mertebe yaklaştırmak için gereken tedbirleri almak lâzımdır. Bu hususu sağlamak için cemiyet şartnamelerle müdahale eder. Emniyeti ispat edilmedikçe ne maddelerin ve ne de usullerin resmen kullanılmasına izin vermez. Ayrıca münasip bir emniyet payı isteğinde de bulunur. Bu yüzden iktisadî bakımdan kullanma ile kaza ihtimalleri bakımından kullanmalar arasındaki gerçek sınır oraya buraya kayar. İktisadî ve malî darlık hallerinde emniyet payı da daralır. Varlıklı ve kudretli bir cemiyette şartnameler iktisadî yollara geniş ölçüde emniyet sağlayıcı engeller koyar.

B — İster kabahatli ister kabahatsiz olsun, ister kazadan bizzal müteessir olsun ister olmasın, kazaya sadece iş gören (2) sebep olur. a) Bazı hallerde kaza sebebi hatâlı plânlardan ileri gelir. Konstrüktör bir köprüyü, bir binayı yanlış hesap etmiş olabilir. b) Sebep hatâlı yapılaşta olabilir. Lokomotifçi dur sinyalinin görmeden geçebilir. Bir elektrik yüksek tansiyon hattı, hat üzerinde işçiler tamirle uğraştıkları sırada yanlışlıkla devreye sokulabilir. İşçi kendi kudretinin üstünde bir yükü kaldırır ve düşerek hem kendisini ve hem de başkalarını yaralayabilir. Kazanın gayri şuurî şeylere hamledilebilmesi keyfiyeti sorumluluk bakımından önemlidir. Bu hal insan faaliyeti için de

(1) İş mevzuu "obje" mukabilinde kullanılmıştır.

(2) İş gören "subje" mukabilinde kullanılmıştır.

bahis konusudur. O zaman ona herhangi bir sorumluluk yüklenemez. Konstrüktör bir vazife almıştır. Fakat bu problemin çözülmesi için fen henüz kâfi derecede olgunlaşmış değildir. Yahut konstrüktörün entellektüel durumu bu problemi çözmeğe yetmemektedir ve yahut onu çözmek için gerekli tahsili yoktur. Makinist veya şoför birdenbire kendini kaybedebilir. Gözleri kararır, kamaşır. Bilhassa yorgunluk hallerinde herhangi bir adale veya adale grubu sinirlerin kumandasını ya hiç ve yahut kâfi derecede çabuk yerine getiremez.

Çok karışık olan bu gibi münasebetler hakkında hüküm vermek hukuk bakımından zorluklar doğurur. Zira bu husustaki mantık silsilesi ekseriya noksandır. Kazaları muhtelif sebeplere ayırtırmak ve sorumluluğu derece derece çözmek ve kademelendirmek çok kere mümkün değildir. (Meselâ bir işçi yasak olduğu halde bir barut fıçısını bir otomobil garajına koyabilir. İkinci bir işçi yine yasak olmasına rağmen garajda sigara içmiş olabilir. İnfilâkta kabahat kimindir.) Burada bizleri ilgilendiren kaza sebepleri arasındaki insicamın kopukluğundan ötürü tökezliyen hüküm değil bu sebepleri önleyecek olan kazalardan korunma tekniğidir. Onun şuurlu olarak gelişmesi için :

1 — Maddî olan her şeyin herhangi bir kazaya sebep olmayacak şekilde düzenlenmiş olması lâzımdır. Emniyet payları münasip şekilde tesbit edilmeli, imal, deneme ve hesap tarzları mükemmelleştirilmelidir. Binalar için inşaat şartnameleri, seyrisefer vasıtalarıyla âletler ve cihazlar için imalât şartnameleri tanzim edilmeli ve teknik bakımdan denenmiş usuller yürürlükte olan mevzuatı teşkil etmelidir.

2 — İş görenin hareketlerinden mümkün olduğu kadar fazlasını haricin tesirini de bertaraf etmek suretiyle otomatikleştirmelidir. Kuvvet makinelerinin regülâtörlerinde her bir makinesi ayrı bir elektrik motörü ile çalışan işletmelerde olduğu gibi.

3 — Kullanma esnasında mümkün olan Kollesion'lar emniyet mandalları ile önlenmelidir. Hızlı dönen makineler mahfaza içine bütün kayışlar ve kasnaklar muhafaza altına alınmalıdır.

4 — İş görenin yanlış kullanmalarını önleyecek düzenler, iş mevzuu daha plân halinde iken sağlanmalıdır. Asansörlerde kuyuya açılan kapılar köşk kapı önüne gelmeden ve durmadan açılmıyacak şekilde yapılır. Asansör kuyusuna açılan kapıların hepsi kapanmadan asansör hareket ettirilemez.

5 — İş mevzuuna yanlış kullanmayı zararsız hale sokacak (emniyet ventilleri) ve yahut imkânsız kılacak (foll proof) düzenekler sağlanmalıdır. Hava gazı ile ısınan bir banyo ocağında meselâ su musluğu açılmadan hava gazı musluğu açılmaz. Hava gazı musluğu ise yakıcı bir alevin hareket ettirilmesiyle açılır. Yakıcı alev ise ancak dışarda yakılabilir ve böylelikle infilâk tehlikesi önlenmiş olur.

6 — Hareketli olan iş görene ruhî tesir icra edilir. İşçilerle işletmecilere hayatî nizam yerine aklî nizamı kabul etmeleri ve sonuncuya göre hareket etmeleri tavsiye edilir. Meselâ kazalardan korunma tertibatını kullanmaları korkulukları bir tarafa itip atmamaları, işletmede şakalaşmamaları, yolsuz hareketlerde bulunmamaları gibi.

7 — Bu mevzuata uygun hareket edeceği anlaşılan işçiler iş başına getirilir.

8 — Tehlikeli işletmelerde hiç olmazsa kazaların sonuçlarını hafifletecek tedbirler alınmalıdır. Yangın tehlikesi için emniyet kapıları, infilâk ihtimallerine karşı infilâk kapakları yapmalı ve patlayıcı maddeler imalâtında imalâtı tecrit edilmiş küçük binalara taksim etmek suretiyle tedbirler alınmalıdır. Demiryollarında vukua gelen kazaları hafifletmek için vagonların konstrüksiyonunu ıslah etmeli, hiç olmazsa malzemenin zarar vermemesi için, tahtadan yapılmış olan hafif yan kap-

İsveç'te iş bulma müesseseleri ve işsizlere yardım

Gazanfer SÖNMEZ

Memleketlerin iktisadî ve sınaî bünyelerinde, endüstrinin inkişafıyla birlikte gelişen iş ve işçi camiası, bugün milletlerin hayatında en belli başlı yerini almış bulunmaktadır.

Her memleketin kendi çevresindeki iş hayatını tanzim etmeğe yöneltlen çalışmalarına muvazi olarak aynı konunun milletlerarası nizamlarla düzenlenmesine gidilmiş ve her memlekette, mahallin endüstri âleminin genişlik ve önemine göre iş mevzuatı ve iş hukuku teessüs ettiği gibi, milletlerarası anlaşmalarla da bu nizamlar, cihan ölçüsünde şümullendirilmiştir.

Bu arada, endüstri âleminin en esaslı organı olan işçinin de himayesi kat'î bir zaruret haline gelmiş ve her memleket, ya devlet eliyle yahut hususî birlikler vasıtasıyla bu himayeyi sağlamaya yarayacak teşebbüsler, müesseseler kurmuştur.

İşçiyi korumak yolunda alınan tedbirlerin, sıhhat işlerine dair olanları, veya sigortalar şeklinde işçinin umumî hayatıyla ilgili olanlarının yanında, işçiyi evvelâ,

lamaları çelik konstrüksiyonlarla kuvvetleştirmeli, çelikten yapmalıdır.

Yukarda açıklanan hususlar tamamen sağlanmış olsalar bile vukua gelecek kazaların yine küçümsenemeyecek kadar önemli olacağı muhakkaktır. Her şeyden evvel yapılan işin tehlikelerini ve kaza ihtimallerini bilmek iş başında uyanık bulunmak, dikkati elden bırakmamak kazalardan korunmak için en esaslı tedbir olarak kabul edilmeli ve bu gerçeğe inanmalıdır.

işle buluşturmak gayesiyle çalışan iş ve işçi bulma bürolarının da faaliyeti önemli ve çok faydalı bir cephe arzeder.

Bu etüdümüzde, işçiye iş, işe işçi bulma müesseselerinin ne gibi zaruretlerle ortaya çıktığını ve ne gibi faaliyet sahaları içinde çalıştıklarını belirtmek üzere, iş hayatının göze görünür bir varlık arzettiği İsveç'te, iş bulma bürolarının tekâmülünü ve faaliyetini anlatacağız. Bu iza-hımızdaki malûmat ve rakamlar, milletlerarası Çalışma Bürosu İdare Heyetinin İsveç'te yaptığı VIII inci toplantı münasebetiyle İsveç hükûmetinin emriyle neşrolunan (Législation ouvrière et Prevoyence sociale en Suède) adlı kitaptan iktibas olunmuştur.

İsveç'te, işçilere yer bulma işlerine ve ihtiyacına tekabül edebilecek vaziyette hususî bürolar teşkili ihtiyacı ondokuzuncu asırdanberi kendisini hissettirmeye başlamıştır.

XVI ve XVII. asırlarda bu hizmet, esas gayesi iş bulma olmadığı halde, zaruret karşısında bu işi de yapan teşekküller tarafından yapılmaya çalışılıyordu. İlk defa olarak, bu çeşit işlerle görevlendirilmiş âmme müessesesi, Devlet tarafından XVIII inci asırda kurulmuştur. Daha sonraları bu işler müteaddit hususî müesseselerin eline geçmiş ve çeşit çeşit statülerle gayri mütecanis bir durumda olan iş bulma usulleri ve hükümleri 1916 yılında çıkan bir kanunla mütecanis bir hale sokulmaya çalışılmıştır.

1916 kanununa göre, iş bulma bürosu tesisine teşebbüs edecek olanlar bunu ancak devletten müsaade almak şartıyla yapabileceklerdi ve devlet daima bu müesseseleri kontrolü altında tutarak, icabı halinde, verilmiş müsaadeleri geriye alabilecekti.

Diğer taraftan, iş bulma ve işçi yetiştirme işlerinin memleket ölçüsünde önemi haiz olan bir mesele olduğu daima göz önünde tutularak iş bulma faaliyetinin devletleştirilmesine hız verilmiş ve tâbirin tam ve modern manâsiyle ilk iş bulma bürosu 1902 tarihinde teşkil edilmiştir. 1921 yılında bu büroların adedi 131 i bulunmuştur.

Bu çeşit devlet iş bulma müesseseleri, mintakalara yayılan tâli müessesat ve şubeleriyle bir kül teşkil ediyorlar ve İsveç resmî iş bulma büroları çalışma idaresinin kontrolü altında bulunuyordu.

Mintakalardaki teşkilâtın idaresi küçük heyetlere verilmişti. Eşit adette patton ve işçiden tereküp eden bu heyetlere bitaraf bir zat riyaset ediyordu.

Faaliyetleri her çeşit iş ve işçi kategorilerine yayılan bu teşekküllerin kadın ve erkek işçilere mahsus ayrı ayrı kolları vardır. Ve mesailerinin karşılığı olarak işçilerden hiç bir ücret almazlar.

Memleketin belli başlı iş bulma müesseselerinde, en önemli ihtisas şubeleri için hususî servisler vardır: (Ziraat işçileri, deniz ticareti işçileri, çıraklar gibi) Bu iş bulma büroları 1918 - 1921 yılları arasında 180.000 - 190.000 işçiye iş tedarik eden bir faaliyet genişliğine malik ediler.

İşsizlikle mücadele, ve işsiz kalanlara devlet hazinesinden yapılan yardımlar :

Her ne kadar, az çok genel durumda sayılabilecek işsizlik krizleri İsveç'te ancak istisnâî hallerde kaydolunmuş ise de devlet iş bulma bürolarının iş muvazenesini başarılı surette temin etmesine rağmen, iş pazarlarındaki arz ve talep temevvücatı karşısında bazı işçi meslek sendikaları (İşsizlere yardım sandıkları) tesis

etmek ve mensuplarını bunlardan faydalandırmak lüzum ve zaruretinin hissetmişlerdir.

Bu sandıklar, pek sağlam mali esaslara dayanmamak ve her türlü ihtiyaca tekabül edecek zenginlikte olmamakla beraber kendi vüsatları dahilinde yine büyük hizmetlerde bulunmuşlardır.

Nihayet devlet, işsiz kalanlara yapılacak yardımın, devlet hazinesinden tahsisat verilmedikçe, ihtiyacı kapatamayacağını görerek bir tahsisat kabul etmiş ve tahsisatı mahallî işsizlik komitelerinin eline tevdi edip idaresini de devlet işsizlik komisyonuna bırakmıştır.

Bu tahsisat, karı koca için, 18 yaşına basmış olanlar için ve 15 ile 18 yaş arasındakiler için ve nihayet 15 yaşından küçük olanlar için ayrı ayrı olmak üzere zarurî ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda hesap olunmuştur.

Bu arada, bir işde çalışmak imkânlarına malik bulunanlara bu tahsisatın verilmemesini temin için de sureti mahsusada tedbirler ittihaz edilmiş ve bu tedbirler cümlesinden olarak, işsizlik tahsisatından faydalananların, ilk fırsatta iş bulabilmeleri için, iş bulma bürolarının defterlerine kaydolunmak mecburiyeti konulmuştur.

Ayrıca da mahallî iş idareleri, işsizlikle mücadele etmeğe ve krizlere sebebiyet vermemek için icap eden her türlü tedbirleri almaya ve bu meyanda muvakkat işler (âmmeye işlerini gördürmek üzere, yol inşası ormanlaştırma gibi) ihdası ve tertibi yolunda faaliyetlere davet olunmuştur.

Bu suretle on binlerce işçinin işe yerleştirilmesine imkân hasıl olmuş ve bunlar memleketin her tarafındaki yol inşaatına, demiryolu fersiyatına, drenaj işlerine vesaire... dağılmışlardır.

İşsizlikle mücadele işinde, ilk plânda, daha ziyade genç ve açık havada, arazide çalışabilecek işçilere iş bulmak esas tutulmakta, ve bilhassa yeniden ağaçlandırma

ve orman tesis etme işlerinde binlerce kadın işçiden istifade edilmektedir. Bu çarelerin neticesi olarak da devletçe verilmekte bulunan tahsisatın mümkün mertebe, yaşlı olan veya bünye zayıflığından dolayı açık arazide çalışamayacak veya mütemadiyen bir yerden diğerine gidip gelme gibi, seyahat gibi yorucu işlere tahammül edemeyecek olanlara verilmesi temin edilmektedir.

Devletçe; muvakkat olarak ihdas edilen işlerde çalıştırılanlara verilen ücretlerde bunların zarurî ihtiyaçlarına tekabül edecek miktarlar hesap edilmiş olmakla beraber, genel iş sahasında, iş pazarlarındaki normal vasatî işçi ücretlerinden daima daha düşüktür. Esasen bu muvakkat işler daha ziyade, işsiz olup çalışacak durumda bulunanlara mesaisi karşılığı olarak bir ücret temini için ihdas edildiğinden, bu muvakkat işleri, sınaî bünyedeki işlerin karakterinde mütalâa etmek mümkün değildir. Muvakkat işlerde:

- a — İşlerin bünyelerinin durumu,
 - b — İşçilerin hususî bilgi ve antrenman noksanı,
 - c — İşçilerin bu muvakkat işlerde çalışırlarken bir taraftan da hariçte iş aramakta bulunmaları ve binnetice muvakkat işi benimseyememeleri,
- gibi sebepler ve esasen bu işlerin ticarî ve malî randıman bakımından büyük ehemmiyet arzetmemeleri, verilen ücretin de

genel ölçüdeki işçi ücretlerinden daha az olmasını icap ettirmektedir.

Devlet, aynı zamanda aile sahibi bulunan işsizlere yardım ederken aileyi de korumak gibi içtimâî gayeleri göz önünde bulundurmakta ve bunlara (aile zammı) ismi verilen hususî bir zam ödemektedir. Bu aile zammının miktarının hesabında, aile efradının adedi ve yaşları esas tutulmaktadır.

Yine böyle aile himayesi cümlesinden olmak üzere, devletin işsiz kalanlara verdiği tahsisattan faydalanmaya hakkı olan veya devletçe organize edilen muvakkat işlerde çalışan aile reislerine bazı hallerde ayrıca bir de mesken zammı tanınmıştır.

Yukarıda izah edilen yardım tedbirleri ve iş bulma müesseselerinin sistemî ve daima tekâmül halinde bulunan çalışmaları sayesinde İsveç'in de dahil bulunduğu bütün sınaî memleketlerde (harpten evvel yani normal zamanlarda yapılan istatistiklere göre) işsizlik nisbeti gayet azalmış ve buna mukabil işçinin, işle buluşması ve bu suretle verimli işçi nisbetinin yükselmesi için gerekli muvazene temin edilmiş bulunmakta idi. Ancak harbin doğurduğu mücbir sebepler çalışma hayatının sulh ile beraber normal cephesi de gelişmeye başlayacağından, beklenen tekâmülün ne karakterde olacağı halen ancak ilmî ve istatistik tahminlere istinat etmektedir.

İşçi sigortaları kanununun yapılışındaki ana prensipler ve beklenen faydalar

Kadri Kemal KOP

Çalışma Bakanlığının kuruluşunu müteakip, B. M. M. Encümenlerinde bulunan İşçi Sigortaları Kanunu tasarısının da biran evvel Meclisten çıkarılması teşebbüslerine geçilmiş ve bilindiği gibi, (İşçi Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Anlık Sigortaları) kanunu Mecliste 27 Haziran 1945 tarihinde kabul edilerek 7/7/1945 tarihinde yayınlanmıştır.

4772 sayılı ile tatbik alanına giren bu kanunun ihtiva ettiği başlıca iki ana prensip hakkında Çalışma dergisinin (8) inci sayısında kısaca bilgi verilmişti. Kanun mevzuunu ilgilendiren bu yazımızla da, kanunun diğer prensipleri ile esasları hakkında bilgi vermeyi faydalı buldum:

Sigorta Kanununun nerelerde ve hangi sahalarda tatbik edileceği hakkında ihtilâflara ve müşkülâta düşülmemek maksadiyle İş Kanunu tatbikatından elde edilen sonuçlardan faydalanmak düşünülmüş ve bunun için işçi sigortasına tâbi olmak vasfı, İş Kanununun şümülüne tâbi işyerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlere hasredilmiştir. Yani bu suretle, İş Kanununun birinci faslında mevcut bulunan hükümlere de dayanılmıştır. Bu kanunun diğer bir hususiyeti de, İş kazalarının tazmininde yerli ve yabancı işçilere müsavi şartlar dahilinde muamele yapılması hakkındaki 1925 tarihli ve 19 sayılı Milletlerarası mukavelenin birinci maddesinin göz önüne alınmasıdır.

Kanunda iş kazası; sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, yahut iş veren veya vekili tarafından yürütülmekte olan iş

dolayısıyla, yahut da sigortalının iş yerinde can kurtarmak için, iş yerinin veya iş verenin yahut yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı bir sırada vuku bulan ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça ârızaya uğratan olaydır" şeklinde tarif edilmektedir. Aynı zamanda bu olayın İş Kanununun 40 inci maddesine göre günlük iş süresi içinde sayılması gereken zamanlarda olması da bir şart olarak tesbit edilmiş bulunmaktadır.

İsviçre Federal Sigorta Kanunundan (1911 tarihli) alınarak yapılmış olan bu kanun maddeleri arasındaki iş kazalarının tazmini hakkında mevcut 1925 tarihli ve 17 sayılı milletlerarası mukavele gereğince tıbbî yardımın kazazedelerin lehine olarak, daha geniş ölçüde yapılması yoluna gidilmiştir. Kazazede bir işçinin tedavisinin gerektirdiği masrafların tazmini yerine, tıbbî yardımın doğrudan doğruya temin edilmesi suretiyle tesiri sağlanan bir usul tercih olunmuştur. Bu esas, yapılacak tıbbî yardımın kazazedenin iyileşmesine kadar devamı hakkındaki ideal prensipe dayanmaktadır. Kanunun birinci bölümündeki sağlık yardımlarına ait maddelerdeki izahlardan da anlaşılacağı üzere, bu prensibin tatbikinden doğacak malî neticelerin tayin ve takdirine yardımcı olacak mahiyette istatistikî malûmatın ilk sıralarda tedariki güç olduğundan, kazazedeye yapılacak tıbbî yardımlarda zaman miktarı ancak 52 hafta olarak kabul edilmiştir. Bundan başka, kazazede belli müddette şifa ve salâh bulmaz veya daimî kıs-

mî iş görmezliğe uğrarsa, kendisine daimî malûliyet iradı bağlanması yoluna gidilmesi de, yukarıda işaret edilen 52 haftalık muayyen müddetin sonunda devam edecek mahzurun önüne geçmek içindir.

Kanunda, iş veren, kazaya uğrayan işçiye derhal yardıma koşmakla mükellef tutulmuştur. Bu ve buna benzer hükümler hemen bütün yabancı memleketlerin ve bilhassa Balkan Devletlerinin mevzuatında mevcuttur. Bu hükmün konulmasındaki sebeplere ve düşüncelere gelince; kazalardan korunma hususunda işçiler ve iş verenler arasında esasen mevcut bulunan tesanüdü perkitleştirmek ve aynı zamanda iş verenlerle sigorta idaresi arasında bir işbirliği yaratmaktır. Çünkü, kanun iş verenin bu yardıma koşmasını, sigorta idarelerinin hadiseye el koymasına kadar süren zaman içinde gerekli bulmaktadır. Bu, usulün tatbikinde bir kazazedeye mümkün olan süratle yardımın yapılmasını sağlamak gibi beşerî bir gaye de güdülmüş ve ayrıca geniş ve mahallîleştirilmiş bir tıbbî teşkilâtın yokluğundan doğacak zararlar da önlenmiş demektir. Arızaların vehamet kesbetmeden önüne geçme suretiyle de kazazedelerin şahıs ve menfaatlerini korumak ve bu arada sigorta idaresinin malî mükellefiyetinin de artmasına mani olmak gibi bir gaye de takip edilmiş bulunmaktadır. Binaenaleyh, bütün bu maksatların gerçekleşmesinde iş verenlerin, görülecek ihmal ve kusurlarından dolayı da şahsen mesul olmaları zarurî görülmüştür.

Yabancı memleketler mevzuatının ekserisinde muvakkat malûliyet halinde kazazedeye umumiyetle kazancının yüzde ellisi nisbetinde bir gündelik tazminat hakkı verilmiştir. Ve hemen bütün memleketler mevzuatında belli bir müddetten daha az süren geçici çalışmamazlık hallerinde tazminat hakkı tanılmamaktadır. Çok ehemmiyetsiz ârızalar yüzünden bütün teşkilâtı harekete getirmemek ve işçiler arasında temaruz vakalarını önlemek maksadıyla kazayı takibeden ilk günler içinde hiç bir tazminat verilmemesi esas bu ka-

nunda da kabul edilerek ödeneklerin dördüncü günden itibaren verilmesine başlanır.

Kanunda diğer bir noktaya da daha riayet edilmiştir ki, o da, aile geçindirmek mevkiinde bulunan bir işçiye verilecek tazminatın, bekâr bir işçiye verilecek tazminat ödeneğinden fazla olmasıdır. Bunun ne dereceye kadar nısfet ve içtimâî yardım gayesini istihdaf ettiği meydandadır. Bundan başka diğer memleketlerin vebilhassa Balkan memleketlerinin mevzuatında olduğu gibi, kazazedenin hastahaneye yatırılması halinde tazminatın tamamen bertaraf edilmeyerek kısmen azaltılması cihetine gidilmesi de adilâne bir görüş mahsulü olmuştur.

İşçi sigortaları idaresinin memleketin her tarafında teşkilâtı bulunamayacağı keyfiyeti göz önüne alınarak ve bilhassa ekseriya şehir ve kasabalardan uzak yerlerde iş yeri tesis eden bayındırlık inşaatında çalışan işçilerin ihtiyaçlarının vaktinde karşılanabilmesi için kazazede işçilere ödenecek tazminatın doğrudan doğruya sigorta idarelerine izafeten iş verenler veya vekilleri tarafından tesviye edilmesi gerekli görülmüştür.

Başka memleketlerde tecrübelerle de anlaşılmıştır ki, kazazedelere verilecek ortopedi ve protez levazımının serbest piyasadan tedariki, bir takım suiistimallere sebebiyet vermekte ve ekseriya kazazede işçilerin de zararlarını doğurmaktadır. Buna mahal kalmamak üzere, kanunun 11 inci maddesindeki hükümler gereğince bu âlât ve edevatın işçi sigortaları idaresince tedariki faydalı görülmüştür. Bu keyfiyet aynı zamanda istimalinde sıhî mahzurlar bulunan levazımın kullanılmasının da önüne geçmiş olacak ve ihtiyacın, daha ucuz bir surette tedariki imkânları sağlanmış bulunacaktır.

Kanunun tanziminde, sigortanın hakikî gayesi üzerinde durulmuş, mühim zarar teşkil edebilen her hangi bir kazaya uğrayanlara daha müessir yardımda bulunul-

ması meselesi ön plânda tutulmuştur. Bunun için gerek idarî ve gerekse malî bakımlardan sigorta idaresini işgal eden ve onu hakikî gayesinden uzaklaştıran faydasız yardım külfetlerine kanunda yer verilmemiştir.

Kanunun mevzu prensipleri arasında, ve aynı zamanda 1925 tarihli ve 17 sayılı milletlerarası mukavelenin hükümlerine sadık kalınarak daimî malûliyet halinde tazminatın bir irat suretiyle verilmesi esası kabul edilmiştir. Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak formüllere uyularak bu iratlar sermayeye çevrilebilecektir. Burada pek cüzî miktarda bir iradın işçi için hiç bir ciddi mesnet teşkil etmeyecek, fakat bunâ mukabil küçük de olsa bir sermayenin işçiye yeni vaziyetinden uygun bir teşebbüse muktedir kılabilecektir. Milletlerarası İş konferansının 22 sayılı tavsiyenamesine uyularak ve aynı zamanda bir takım ifrat ve tefritlerden kaçınılarak kanunda mutavassıt bir haddin kabulü uygun görülmüş ve bu miktar daimî ve tam iş göremezlikte sigortalıya yıllık kazancının yüzde altmışı miktarında bir yıllık gelirin bağlanması kabul edilmiştir. Buradaki hüküm hemen aynen İsviçre Federal kanunu hükümlerine de mutabık bulunmaktadır.

Kasıt ve kusur hallerinde kanunda iki görüş hâkimdir: biri; sigortalı tarafından kasden ika edilmiş olan bedenî ârizalarda tazminat verilmemesi ve öteki de, kusurdan mütevellit ârizalar hakkında ayrı bir yol tutulmuş olmasıdır. Çünkü kazaların bir kısmı az çok işçiye atfolunabilecek kusur-

lardan tevellüt etmektedir. Binaenaleyh iş kazalarının tazminine ait olan bir kanunda işçinin kusurundan doğan kazaların hariç tutulması ve bu suretle bir çok hallerde kazazedelerin tazminat almak imkânından mahrum bırakılması mantikî olamazdı. Bununla beraber kazazedenin suurlu irade ve ihtiyarının müdahalesini tazammun eden kusur vaziyetleri mazur görülmeyecek kusur telâkki edilerek diğerlerinden ayırd edilmiş, tazminat hadleri bu suretle azaltılmıştır. Halbuki, kasden yapılan kazalarda veya husule getirilen bedenî ârizalarda, sigortalının suurlu iradesi bizzat kazayı husule getirmeğe yöneltilmiştir. Mazur görülemeyecek kusur halinde sigortalının iradesi bizzat kazayı husule getirmeyi değil, kazayı husule getirmeyi intaç eden kusurlu harekete müteveccih bulunmaktadır. Binaenaleyh bütün bu noktalar dikkate alınarak kanunun 34, 35, 36, 37 inci maddelerinde "kasıt ve kusur" hallerine ait olaylara dair muhtelif hükümler göze çarpar.

Bütün ileri memleketler mevzuatında yer etmiş açık bir gerçeğin de sigorta kanunumuzda yer aldığını görmekteyiz: Bu keyfiyet içtimaî sigortanın insan gücünü artırmak, korumak ve ıslah etmek meselesidir. Daha doğrusu bu keyfiyet aynı zamanda bir gayedir de. Sigortalının tıbbî vesayaya riayet etmemesi halinde bu koruma ve ıslah imkânlarının kalmıyacağı pek tabiidir. Bu sebeptendir ki tıbbî tedbirlere riayet etmiyen sigortalının bu riayetsizliğinin derecesi nisbetinde kısmen veya tamamen sigorta haklarının iptali cihetine gidilmesi tabii görülmüştür.

Sigorta Doktorluğunda Ekonomi Prensibinin Tatbiki

Nevzat ATAÇ

Bureau International du travail'dan

Sigorta teşkilleri ve doktorlar, sigortalının sağlığının bekçisidirler. Bu husustaki görevleri farklı olmakla beraber, müşterek gaye için anlamağa ve birleşmeğe mecburdurlar. Sigortalar müdavi doktorda, sigortalının itimadından faydalanan sağlık müşavirini ve aynı zamanda sigortalılar topluluğu adına önemli tesirler yapan kimseyi görürler. Bu doktor meslek bilgisinden başka işçi ve memurları tedavi için ayrı hassalara da sahip olacaktır. Aynı zamanda bu hekim, yalnız hastayı tedavi ile yetsinmiyecek, hastanın maddî ve ruhî meselelerinin bir müşaviri olacak ve sigortalılar arasında sağlık bilgileri yayarak hastalıkların tedavisinden ziyade önlenmesiyle meşgul olacaktır. Sigortalar, doktorlarının kendi teşkilâtlarını iyice bilmesini ve bu doktorluğun ayrı bir şey olduğunun farkında olmasını isterler. Bunlardan başka bütün hareketlerinde ekonomi prensibini genel bir kaide olarak almasını ve tatbik etmesini arzu ederler.

Doktorlar, bu hususlara itiraz ediyorlar; "vicdanlı bir doktor esasen bu kaide-leri göz önünde bulundurur, ayrıca direktifler vermeğe lüzum yoktur." diyorlar. İkinci bir mülâhaza da ekonomi prensibine dairdir: "Doktor, hastasını tedavi ederken riayet ettiği başlıca kaide hastasının iyiliğidir. Bu anda ekonomi prensibinden mülahem olamaz; esasen tıbbın bir sanat olması ve onun tatbikine müdahalenin ancak zarar getireceği keyfiyeti doktoru bir takım kurallara ve sanatın ruhuna aykırı emirlere boyun eğmekten kur-

tarmalıdır." karşılığında bulunuyorlar. Sigortalar, bu delilleri kabul etmekle beraber, her şeyden önce tesislerinin titizlikle idare edilmesi gerektiğini ve bu dileklerin zarurî olduğunu ileri sürüyorlar. Bir çok memleketlerde kanunlar, gayelerini tahakkuk ettirebilmeleri için sigortalı doktorlarıyla mukavele akdetmeğe mecbur etmektedirler.

Sigortalar, kendi doktorlarına da bazı faydalar sağlarlar; meselâ: sigortalı hasta ile muayene parasını kendi kesesinden veren alelâde müşteri arasında fark vardır. İkincisinde, doktorun muayene ücretini çok geç alabilmesi, kısmen veya tamamen bile alamamak tehlikesi mevcuttur. Fakat hasta sigortalı olduğu takdirde doktor, böyle bir tehlike ile karşılaşmaz. Çünkü sigorta, doktor masrafını ve hastanın iyileşip çalışmaya başlayabilmesi için lüzumlu diğer masrafları ödemeği üzerine almıştır. Bunu ya doğrudan doğruya veya aracı sıhhi teşkilât ile doktora ödemektedir. Bu sebepten doktorun da sigortaya karşı bir takım vecibeleri olması tabiidir.

Doktorun ekonomi prensibine uygun çalışması demek, takip edeceği hareket hattını önceden tayin etmesi — ekser ahvalde bunu hastanın vaziyeti tayin eder—, sonra vasıta ve kuvvetlerine istikamet vermesi, maksadına ulaşmak için en iyi metodu seçmesi ve en az masrafla en çok randıman elde edecek tarzda bu metodu tatbik etmesi demektir. Ekonomi prensibinden doğan esaslar, bugünkü doktorlu-

ğa tamamen uygundur. Hakikatte bugünün doktoru, teşhis ve tedavisinde yalnız hastalık bakımından değil, fakat hastanın ekonomik ve sosyal durumu bakımından da bu prensibi göz önünde bulundurmağa mecburdur. Sigortalı adam, çalışmayacak duruma düşmekten ve bu halinin getireceği neticelere uğramaktan korktuğundan, hastalığa karşı tepkisi hali vakiti yerinde olan kişininkinden başka tür-lüdür. Daha açık bir deyişle sağlığını tehdit eden hallerde bile tedbir almaktan çekinebilir. Bunun için titiz bir hekim sadece hastalığı teşhis ve en iyi tedavi tarzını güdünce "sigortaya karşı ödevim bitti." diye yetsinmiyecek; hastalığın sebeplerini ve tesirlerinin fizikman ne derece ilerlediklerini, vücutta yapmağa başladıkları zararları da araştıracaktır. Hastalığın ruh üzerinde yaptığı etkileri de toptan inceleyecektir. Bu hekim, hastalarının aile muhitlerini de göz önünde bulunduracaktır. Zira hastalık ve aile muhiti birbirlerine bağlıdır. Bunlar kolay görevler değildir. Bir hastanın basit, çabuk ve masrafsız tedbirlerle sağlığını ve çalışma kabiliyetini kazandırmak hakikaten güçtür. Ekonomi prensibi doktorun vazifesini kolaylaştırmaz, ödevin seviyesini yükseltir.

Müdavi doktor metod tayininde gayeye götüren en kısa yolu seçmelidir. Mesele mide ülserine tutulmuş bir hasta var. Perhiz ve dahilen tedaviye rağmen hastalığı ilerliyor. Dahiliyeci bir ameliyata lüzum gösterirse operatör hem doktorun gösterdiği sebepleri tahkik edecek hem de ameliyatın muvaffak olma şansını araştırarak; hastanın umumî halini, yaşını nazarı itibara aldıktan sonra istenilen ameliyatı yapacaktır.

İlaçla tedavi, hem hastalar hem de doktorlarca şayanı tercih olduğundan çok tatbik edilen bir tedavi tarzıdır. Ecza sanayii doktorların önüne büyük sayıda istihsalini yayar; bunların içinde bazıları mükemmeldir. Bu mahsulâtı tanıtmak için bir taraftan da hem hastalar hem de doktorlar nezdinde sistemli reklâm yapılır. Ayrıca hastalar, dostlarından kendi hastalıklarına benzer bir hastalıkta falan ilâ-

cın iyi geldiğini duyarlar ve doktorlarından o ilâcın verilmesini istiyebilirler. Fakat ekonomi prensibini daima göz önünde bulunduran doktor, bir çok ilâçların ve tedavi usullerinin bulunabileceğini bilmekle beraber ne hastaların isteklerine uyarak şu veya bu ilâcı tecrübe etmekle vakit geçiren ampirik bir doktor vaziyetine düşer ne de ecza sanayii reklâmlarına kapılır. Tesirine kat'î olarak inanmadığı bir ilâcı hastasına vermez. Eğer idrar yoluyla ilgili bir hastalıkla karşılaşmışsa bunun tedavisinde doktor, eterli yağlardan, üre, muhtelif tuzlar, hayvan idrarları, civalı mürekkebat ve bir çok hallerde de tiroidik veya nebatî hülâsalarla tedavi etmek şıklarından birini seçmek durumunda kalabilir. Doktor, iyice patoloji, farmakoloji, tecrübî tedavi ilimlerinden elde edilmiş neticeleri mülâhaza ederek ve hastalığın hususî mahiyetini de göz önünde bulundurarak bir tedavi usulü tayin edecektir. Alınacak tedavi tedbirlerinin bir kıymeti olması lâzımdır; yoksa az masraflı diye kıymetsiz bazı tedavi yollarına sapmak ekonomi prensibini yanlış anlamak olur. Faraza yaralı bir kolun iyileştikten sonra tam formunu alması için iki yol varsa bunlardan biri bir masajcıya masaj yaptırmak, diğeri de bir cimmastik enstitüsünde médicco-mécanique tedavi ise pahalıdır diye ikinci şekli seçmezlik etmemeli. Çünkü ikinci tedavi tarzı birinciye nazaran çok daha mükemmel bir netice vereceğinden sonuç itibarıyla ikinciye kıyaslanınca daha az masraflı demektir. Aksi-ne olarak, aynı müddet içinde ve daha az masrafla yapılacak bir tedavi tarzı varsa sigortalı, daha pahalı bir diğer tedavi tarzını istemekte ısrar edemiyecektir. Tedbir ve usuller her safhada para ve zamandan en az fedakârlıkla en çok verim elde edecek şekilde tatbik edilecektir. Eğer bir köy doktoru, bir kira arabasıyla hastalarını tedaviye çıkıyorsa bölgesindeki ziyaretlerini haftalara ve günlere o şekilde taksim etmelidir ki; hem zamandan kaybetmesin hem de lüzumsuz dolambaçlar yapmaktan ve geçitler aşmaktan korun-sun.. Sigortalılar için doktorlarının alaca-

ğı lüzumlu ve önleyici tedbirler şunlar olabilir: Sigortalının her hangi bir hastalığı olup olmadığı, varsa mahiyeti hakkında bir uzman tarafından veya bir klinikte tetkikler yapılması, frengi teşhisi için vasserman reaksiyonunu tamamlayıcı reaksiyonlar, ciğer veremi araştırmaları için mükerrer radyoskopi incelemeleri, açık vereme müptelâ kimselerin yakınındakilerin bu hastalığı alıp almadıklarının araştırılması ve önleyici tedbirlerin alınması, şeker hastalığının ensülin veya perhizle tedavisi, iş ve sanat kabiliyetini muhafaza ve devam ettirebilecek bazı ameliyatların yapılması ve diğer tedbirlerdir.. Zarurî olmıyan diğer bazı tedbirlerde de ekonomi prensibi tatbik sahası bulabilir; fa-

raza radyoskopi yaparken pahalı filimler kullanacak yerde kâğıt üzerine doğrudan doğruya almak, süslü ve pahalı ambalâjlar içindeki ilâçlardan ziyade aynı tesiri yapan daha ucuzlarından kullanmak gibi..

Sigortaların sigortalıya yapacakları yardım ve diğer hususları sigorta teşkilâtı tayin eder; doktor yalnız bunu tanzim etmek hakkına maliktir. Eğer mütehassıs doktorlar bir tedaviyi sigorta şirketinin sigortalıya karşı taahhütleri çerçevesi dahilinde görmezlerse sigortalı bunu istemekte ısrar edemez ve ekonomi prensibine uygun bir tedavi bile olsa müdavi doktor bu tedaviyi emredemez. Sigortaların diğer mükellefiyetleri de buna benzer bir şekilde tatbik edilir.

TARİH VE KRONİK

İlk Türk Meslekî Sendikaları: Loncalar

İlhan TARUS

Ekonomi tarihçemizde ilk meslekî teşekkül olarak (Ahiler) i ele almak gerektiğini ve bu teşekkülün geçmişini Osmanlılardan evvelki devirlere kadar getirmek lâzımgeleceğini, bu mecmuanın (5) inci sayısındaki yazımızda belirtmiştik. (Ahiler) in tekkelerin ilgasına kadar, mahiyetlerini değiştirmiş ve dejenere olmuş bir tarzda devam edip geldiğini ve dinî karakteri galip bir durumda olması sebebiyle, diğer dinî teşekküllerle beraber, ortadan kaldırıldığını yine o yazıda açıklamıştık. (Ahiler) in başlangıç tarihlerine ve Osmanlı İmparatorluğunun devamı boyunca vaki olan çalışmalarına dair daha etraflıca bir etüd, tarafımdan hazırlanmış olup, yakında Çalışma Bakanlığı tarafından yayımlanacaktır.

Ahi teşekkülü dışında ve ondan tamamiyle müstakil olarak, imparatorluk iktisat hayatında önemli roller oynamış diğer bir esnaf kuruluşu vardır, ki (Lonca) adıyla anılır ve gerek sosyal hayatta, gerek küçük sanatkârlar hayatında, muayyen bir tarihî devrenin karakterini temsil eder.

(Lonca) tabiri, esas itibariyle, frenkçe bir kelimedenden alınmadır. Aslı İtalyanca (Loggia) tabiridir, Fransızcası (Loge)-dur. Her iki memlekette mümasil kuruluşlara verilen adlardır. Farmasonların toplantı yerlerine de (Loge - Loca) denildiğini herkes bilir. Bütün garp memleketlerinde esnafın toplanıp kendilerine ait işleri konuştukları, aralarındaki anlaşmazlıkları görüşüp hallettikleri yerlere alem olarak kullanılır (1).

Ahiler hakkında olduğu gibi Lonca teşkilâtı hakkında da Türk kaynaklarında bilgi pek azdır. Bir sosyal müessesenin tarih boyunca incelenmesi için gereken topluluğu ve birliği ifade etmiyen bu malûmatı, muhtelif ve dağınık bilim kaynaklarından alınma bazı notlarla tamamlamaya çalışarak, ortaya çıkardığım etüde göre :

Loncalar, uzun tarih devreleri boyunca, Ahi teşekkülü ile yanyana ve aynı zamanda faaliyette bulunmuşlardır. On birinci asırda yaşamış ve meşhur seyahatnamesini yazmış olan (Evliya Çelebi), küçük sanatkârların hayatına ve birliklerine ait çok kıymetli ve etraflı malûmat verdiği halde, (Loncalar) dan hiç bahsetmemiştir. Evliya Çelebi'nin Ahileri, şeklen de olsa, görüp tanıdığı ve elden geldiği kadar anlatmağa çalıştığı ortada olduğuna göre, bilhassa İstanbul'da önemli bir mevkii olan Loncaları zikretmemesi, zamanında bu teşekküllerin henüz kurulmamış olduklarına delâlet edebilir. Hammer'de ve diğer Ahi kaynaklarında da bu tabire tesadüf edilmez. Binaenaleyh Loncaların tarihçesini, on birinci asırdan daha sonraki devrelerden başlatmak zoru karşısındayız. Bir kaç vesikasız kaynak da bu tarzda fikir yürütmektedir.

Ahi teşekkülünün o kadar köklü ve etkili bir sosyal hayat kudreti göstermiş olmasına ve bilhassa XII. asır gibi nüfusunun âzamî derecede arttığı bir devrede Loncalar'ın kuruluşuna muvafakat göstermesine binaen, bu ikinci teşekkülün önemli sebeplere ve sosyal icaplara dayan-

(1) Defter-i Muktesit - Süleyman Sudi. S. 161.

dığı şüphesizdir. Bu sebepler ve icaplar incelenirse şu sonuca varılır :

Ahi teşekkülü, ekonomik bir platforma dayanmakla beraber, eşkâl ve erkân itibariyle (dinî) bir mahiyet taşımakta idi. **Türk küçük sanat hayatında islâm dininden olmıyanların gün geçtikçe elde ettikleri başarı ve ilerleme**, bunların ayrı bir kuruluş altında birleşmeleri zarureti doğurmuştur. Loncaların başlangıcını bu suretle dinî bir icaba bağladıktan sonra, asıl ekonomik âmillere dönebiliriz :

Garpta meslekî korporasyonların kurulmağa ve içtimâî hayatta önemli roller oynamaya başladığı devreye rastlayan bu günlerde, Ahi teşekkülü, cemiyetin yıkılmakta olan kuvvetleriyle mücadele edecek sosyal teçhizattan mahrum bulunuyordu. Sağlam bir meslekî ahlâk ve an'aneye dayanan teşekkül, yeni cereyanın icabettirdiği suplesi ve elâstikiyeti göstermek iktidarında değildi. Cemiyet hayatına bir çok noktalarda müdahale etmiş vaziyette olmasına rağmen, esas karakter itibariyle, kendi kabuğu içine çekilmiş, kendi kuralları ve usulleri dairesinde hareket etmeyi temelli bir (itikad) olarak kabullenmiş bulunuyordu. Bir çok fırsatlarda ve türlü şartlar içinde, bazan siyasî iktidarı tesir altına alabilecek bir istidat göstermiş olmasına rağmen, daima, mütevazı bir esnaf zihniyeti içinde yaşamayı, asla terkedilmez bir umde olarak hayatına hâkim kılmişti. Taşlaşmış bir şekil çemberi içinde, tarihin yeni bir devrinin şartlarına intibak etmesi imkânsızdı. (Loncalar) işte bu durumun tabîî ve zarurî bir icabı olarak ortaya çıkmıştır ki, çalışma şekillerinin türlü safhaları ve görünüşleri, bu ciheti açıkça ispat etmektedir.

Loncalar hayatında, hariçten küçük sanat menfaat ve haklarına vaki olacak tecavüzleri alınacak tedbirlerle karşılama ve büyük sermayeye karşı korunma fonksiyonu, en ön plânda göze çarpar. İlk kuruluşta teşekkülü tamamiyle gayri müslim unsurlar vücuda getirmiş ve bunların Ahi teşekkülü ile çatışma vaziyetine düş-

tüklerine dair hiç bir kayda ve bilgiye tesadüf edilmemiş olmakla beraber, gün geçtikçe, Ahi teşekkülüne dahil müslüman sanatkârların da, yavaş yavaş, loncalara intisap ettiklerini ve Ahilikle bağlarını muhafaza ederek, lonca çalışmalarına katıldıklarını görüyoruz. Bir nevi birlik manzarası arzeden bu tedahülün manâsı, Loncaların gerçek bir ihtiyaca karşılık teşkil ettiğini belirtmeğe kâfidir. Bilâhare müslümanlarla müslüman olmıyanlar arasında, lonca içinde bir takım ihtilâflar ve ayrılışmalar çıkmışsa da (2) bu ihtilâfların ve ayrılışmaların geçici sebeplere dayandığı ve kısa zamanda onarılıp ortadan kalktığı görülür.

Loncanın işleyişi — Loncanın en büyük unsuru (Kethüda) dır. Kethüda, esnafın arasından ve en eski, ihtiyar, tecrübeli ve bilgili ustalar meyanından seçilir. Ondan sonra müteaddit (Yiğitbaşı) lar gelmektedir. Esnafın sayısına ve çarşı itibariyle bölümlerine göre taaddüt eden Yiğitbaşılar, birer (İkinci başkan) durumunda olup

(2) (Nizamımızca müteallik umurumuz sözleşüp ruyet etmek için (Lonca) tabir olunur cem olduğumuz mahalle ehli islâm ustaları dahi gelmek mutad olup lâkin biraz müddetten beri islâm ustalarının delikanlı pepe zümresi usta ve kalfaları kesret bulduğundan Loncamızda bizimle kavga ve darp kasdiyle üzerlerimize hücum ve bizlere enva-ı şütum-u galize ile şetm-ü hetk-ü ırz edüp ve teslim eylediğimiz kumaş kesret üzre teslim edüp (kumaşların rahis baha ile bey'ine sebep olursuz) deyu bizi rencide ve kethüdamıza destgâhlarımızı ve kumaşlarımızı kat'etmek için üzerine hücum ve ikdam ve bazısı meclis-i şer'de muayene olunduğunu cehren ve kahren kat' ettirüp bizleri ızzar ve kat' etmediği surette kethüda bulunan kimesneye taarruz ve adavet ve azlettirmeğe tasaddi ve kethüda azl-ü nasbını kendulere pişe ve sanat ittihaz edüp hâlâ kethüdamız olan merkum Ahmed Usta kendu halinde arzile mukayyed olup kenduden herveçhile hoşnud ve razıdır. Ve bizleri mezburların olveçhile olan davâ ve tecavüzlerinden himayet ve sıyanet eylediği için bu esnada kethüdamızın azline tasaddi ve bu veçhile tekdir ve taciz ve bizleri ızzar ve nizamımızın ihtilâline bâis ve esnaf beyninde niza müeddi olurlar deyu bilmuvacehe teşekki eylemeğin....) (31 sayılı İstanbul kadılığı sicillinde sureti yazılı kemahcı esnafına ait 19 Cümadel-el-evvel 1182 tarihli hükümden). Kadı bu şikâyet üzerine, o tarihten sonra islâm ve hristiyan loncalarını ayırmıştır.

bazı işleri kendi başlarına hallederler, diğerlerini de Kethüda'ya ve (İhtiyar Heyeti) ne bildirirlerdi.

(İhtiyar Heyetleri) lonca idaresinde en yetkili organı teşkil ederlerdi. Bu addan bu heyetlerin en yaşlı üyelerden teşekkül edeceği manâsı çıkarılmamalıdır. Arapça lûgat manâsına göre takılan bu isim, muhtar rey sahibi, tecrübeli, söz ve iş bilir demektir. İhtiyar heyetleri ekseriyetle yaşlılardan tereküp ederse de, yaş, esas vasıf ve şartlardan sayılmazdı. Lâkin sanatında mahir ve (Usta) payesini haiz olması mutlak lâzımdı. Lonca'da ihtiyarlar ve ustalar minderlerde, genç kalfa ve çıraklar, diz çökerek yerde otururlardı. Esasen çağırılmadıkça kalfa ve çırakların Lonca'ya girmeleri yasaktı. Bir mesele hakkında reyleri sorulacağı veya görülen davâ ve iş şahıslarına taallük ettiği zaman davet edilirler, işleri bittiği dakika Lonca'yı terkederlerdi.

İhtiyar heyetlerinin esnafa ait bilcümle meslekî, hattâ şahsî işleri görüşüp halletme yetkisine sahip bulunduğunu görüyoruz. Sanatın yüksek menfaatlerini vikaye için alınması gereken tedbirler, bittabi, konuşulan ve karara bağlanan konuların başında gelirdi. Bundan maada (Esnafın umurunu rüyet, ufak tefek nizalarını hükûmete ve Kadı'ya arz etmeden hall-ü fasl, usul ve nizam ve teamülü kadimin muhafazası) başlıca uğraş konuları idi.

Loncaların nizam ve inzibat itibariyle Ahi teşekküllerinden geri kalmadıkları, hattâ bunda daha ileri gittikleri görülmektedir. İhtiyar heyeti kararına riayet etmeyen ve meslek ahlâk ve tesianüdüne aykırı hareket eden esnafı zorla itaate sevk etmeğe yetkili oldukları gibi, hükûmet nezdinde esnafın haklarını ve menfaatlerini serbest ve müstakil olarak talep ve takibe de salâhiyetli idiler. Esnaf arasındaki birlik ve inzibatı temsil etmek üzere Lonca'da, daimî olarak bir (falaka) takımı asılı dururdu. Bu keyfiyet, Loncaların hayata daha yakın bir yol tutmakla

beraber, eski âdet ve an'anelerden vazgeçmediklerine de delâlet eder. Filhakika elimizdeki bütün kaynaklar, Lonca rejiminde meslekî ahlâk ve tesianüde âzamî derecede riayet edildiğini, hayat şartları gözönünden kaçırılmamakla beraber doğruluk ve temizlik kurallarının yaşamasına da itina olunduğunu belirtmektedir.

Lonca rejiminde ilk göze çarpan farikalardan biri de, sanat ve ticaret hayatına (Kadı) ların müdahale etmeğe başlamış olmalarıdır. Yeni nizamın en karakteristik delili olan bu müdahalenin gittikçe daha dallı budaklı bir mahiyet aldığı ve hattâ loncaların adalet mekanizmasının nezareti altına verildiği görülmektedir. Âmme ihtiyaç ve müdahalesinin esnaf teşekküllerine ilk girişini ifade eden bu keyfiyet, hem bir tarihi oluşun başlangıcı, hem de eski sanatların himaye ve sıyaneti hususunda takip edilen sağlam usulü belirtmesi itibariyle, son derece dikkate değer.

Kadıların esnaf loncaları teşkilâtında tabîî bir merci ve üst makam olmalarıyla esnaf teşekkülü ruhunun da yavaş yavaş sönmeğe yüz tuttuğu ve gitgide bir âmme teşekkülü haline girdiği görülür. Memleketimizin bir çok köşelerinde henüz tasfiye edilmemiş olan eski şer'î mahkeme sicilleri düzene konulduktan sonra, Loncaların tarihçesini daha etraflı olarak etüd etmek imkânları elde edilecektir.

Loncalarda ikinci bir önemli farika olarak (Orta Sandığı) nı görüyoruz. Bütün esnafın derecesine ve kudretine göre, her ay yatırdıkları aidattan teşekkül eden bu sandık paraları, çırakların kalfa ve kalfaların usta olmaları akabinde, bunlara ilk sermaye yardımı yapmak, fakir ve yoksul düşen esnafa muavenette bulunmak gibi işlere sarfedilir ve sandık hesabı, ihtiyar heyeti tarafından tutulurdu. Bu sandığın idaresi ve paranın muhafazası için gayet sıkı hükümler konmuş ve sandık parasına âdeta kutsal bir manâ ve mahiyet izafe olunmuştu. Loncalar kuruluşundaki sosyal yardım zihniyetini ifade eden (Orta

Sandığı) nın idaresine dair kadı sicillerinde o kadar bol malûmat ve tafsilâta tesadüf edilmiştir ki, Lonca konusunda en önemli meselenin bu sandığa taallûk ettiğine hükmetmemek elden gelmez. Nadiren orta sandığına ait bazı ihtilâflar ve suiistimaller çıkmış, bunlar üzerinde dikkat ve ehemmiyetle durulmuş ve varsa müsebbipleri kadılar tarafından en ağır cezalara çarptırılmıştır.

Ahilerde sosyal yardım fikri ocakta pek kutsal ve önemli bir yer tutmakla beraber iş, loncalarda olduğu gibi, maddî ve dünyevî müeyyidelere bağlanmamış ve yarı dinî bir teminat altına alınmakla iktifa edilmişti. Ahi ve ehli-fütüvvet'in daha fazla ahlâk ve itikadına terkedilmiş olan bu mevzu, sair sosyal hizmetler gibi, Loncalarda kesin dünya hükümlerine bağlanmış bulunuyordu. Orta Sandığı'nın ve delâlet ettiği içtimaî temayülün aldığı bu şekil ve mahiyet, Loncaların kuruluşunda âmil olan ihtiyaç ve icapları da belirtecek mahiyet taşımaktadır.

Sandığın arzettiği diğer bir hususiyet de, Türk ticaret âlemine, ilk defa olarak (faiz) i sokmuş olmasıdır. Filhakika daha evveleri ve bilhassa Ahiler devrinde faiz, kesin şekilde yasak edilmiş ve dinen merdud olması hasebiyle ticaret ve alışveriş âlemine sokulmamıştı. Loncaların dinî akidelerden kısmen ayrışmaları ve dünya işlerine dönüşleri, faizi de kabul ve tatbik etmelerine saik olmuştur. Orta Sandığı, ihtiyacı olan esnafa, (yüzde 1 faizle) para verir ve bu faizlerden hasıl olan tutar, bazı hayır ve meslek işlerine sarf olunurdu. Bidayette faiz hesabı Orta Sandığı faiz hasılatı esas sermayeye karıştırılmaz iken, sonraları bundan vazgeçilmiş ve faizin (haram) olduğu fikri tamamıyla terk edilerek, diğer paralarla aynı muameleye tabi tutulmuştur.

Loncalar, tabîî yaşayış devrelerini, modern esnaf cemiyetleri rejiminin teşekkülü üzerine, ikmal ederek tarih sahnesinden çekilmişlerdir.

İngiliz İşçi Sendikaları

İngiliz İşçi Sendikaları hareketi ağır ve devamlı bir seyir takip ederek gelişmiştir. Bu hareketin ilk izleri daha 17 inci yüzyılın ortalarında belirmiş olmakla beraber, gerçek manâda ilk başlangıçlarını 18 inci yüzyılın bidayetlerinde aramak lâzımdır. Birbiri ardından bir seri kanunlarla, işçi sendikaları yavaş yavaş millî hayatın bünyesine mal edilmiş ve zamanla bu bünye içinde mühim bir rol oynamağa başlamıştır. Aşağıdaki makalenin yazarı, 1926 danberi İngiltere İşçi Sendikaları Birliği Genel Sekreteridir.

Çeviren: Necmi SARI
"Sir Walter Citrine" den

I — TARİHÇE

İngiliz milletinin karakterini en açık bir şekilde aksettiren millî müesseseler arasında, İşçi Sendikaları en ileri bir mevki işgal eder. Bu müesseseler, halkın demokratik hayat tarzına olan sarsılmaz bağlılığından başka, onun kuvvetli bir bağımsızlık şuuruna, kendi kendini idare etmek kabiliyetine ve kendi işini amelî bir ehliyet ve bir iş adamı zihniyeti ile yürütebilmek hususunda dikkate şayan bir istidada sahip bulunduğunu gösterir.

İngiliz İşçi Sendikaları, makine ile istihsal, fabrika sistemi ve ücret mukaveleleri gibi yeniliklerin doğuşundan bile evvel ifadesini bulmuş olan bir arzunun, yani mütekabil yardıma ve ihtiyarî olarak cemiyet halinde birleşmeğe karşı duyulan kuvvetli bir arzunun mahsulüdür. Orta Çağın esnaf loncaları, belki de kesin manâsiyle bugünkü işçi sendikalarının hakikî cedleri olmamakla beraber, bunlar modern işçi sendikalarının karakteristik vazifelerinden bazılarını görüyor ve hem de bunu, modern kollektif pazarlık usulünün tatbiki son derece imkânsız olduğu bir zamanda yapıyorlardı. Esnaf loncalarının kendilerine mahsus nizamlarından başka, Orta Çağın kanunî mevzuatı, sorumlulukları bugünkü işverenlerinkine benziyen ustaların ve aynı zamanda çırak ve kalfa-ların sorumluluklarını ve istihdam şartlarını tayin ediyordu.

Hakikatte İşçi Sendikaları, lonca sistemi dağılmadan ve işçi ücretleri ve çalışma şartlarına dair devlet mevzuatı, sınaî inkılâbın yarattığı yeni işveren ve kapitalist

entrepreneur sınıfı tarafından yok edilmeyen evvel sahnede görülmüştür.

Tarihî bakımdan, bugünkü İngiliz İşçi Sendikalarına tekabül eden en eski işçi birleşmeleri, 18 inci yüzyılın başlangıçlarında meydana gelmiştir. İptidai makineleri işletmede su kuvvetinden istifade edilmesi neticesinde gelişen yeni imalât usullerinin o zamanlarda sanayie tatbike başlanması, o devirde köy ve küçük kasabalarda hâkim olan ev sanayii ve el sanatlarının çehresini değiştirmeye başlamış bulunuyordu. Aynı zamanda, köylüyü hazineye ait toprağa yerleşmekten meneden kanunun kabulünden sonra, bu gibi toprakların mülkiyetinde husule gelen değişiklikler, ziraî bölgelerde yaşayan nüfusun büyük bir kısmını fabrika şehirlerinde maden bölgelerinde, ve demir imalât sanayiinin gelişmekte olduğu havzalarda iş aramağa mecbur etmiştir. Sınaî inkılâp, kapitalist işverenlerden mürekkep ayrı bir tabakadan başka, aynı zamanda gündelik veya ücretle çalışan yeni ve geniş bir işçi tabakasının doğmasına sebep olmuştur. O zamanlar mevcut olan devletin ücretleri tanzim sistemi, gündelikçi veya ücretli işçiler bakımından koruyucu, fakat imalâtçı işverenler bakımından tahdit edici bir mekanizma olduğundan, işverenler bu sistem aleyhinde devamlı bir surette mücadelede bulunmuşlardır. Bu sıralarda idi ki, Parlâmento nezdinde resmî teşebbüslerde bulunmak ve iş kanunlarının tatbikini sağlamağa çalışmak maksadiyle, kısa ömürlü bir karak-

ter taşıyan pek çok sayıda işçi sendikaları meydana gelmiştir.

İşçi sendikalarını yasak eden kanunun ilgası işçilere, eskiden olduğu gibi gizlice fesatçılığa teşebbüs cürmüyle suçlandırılmadan sendikalar kurmak imkânını vermiştir. 1824 kanunu, çalışma şartlarını ıslah maksadını taşıyan her hangi bir işçi cemiyetine girdiğinden dolayı hiç bir kimsenin, "ne gizlice fesatçılığa teşebbüs cürmüyle her hangi bir şekilde suçlandırılmağa veya takibata, ve ne de **Common** veya **Statute** kanunlarının (*) hükümlerine göre hiç bir şekilde bir mücrim gibi isticvaba veya cezaya maruz bırakılamayacağını" âmirdir. Bu kanunun kabulü üzerine sendikalar süratle çoğalmıştır. Bununla beraber, memlekette inkişaf halinde olan belli başlı endüstrilerde çalışan sanatkâr ve kalifiye işçilerin kurdukları ve esas itibariyle mahallî olan teşekküller elân mevcuttu. Ancak 19 uncu yüzyılın ortalarına doğru bütün memleket ölçüsünde işçi birleşmelerine doğru bir hareket başlamıştır ki, bunlar arasında mahallî küçük sendikalar da vardır. Makine sanayii, kereste ve bilûmum ağaç işleri sanayii ile, gemi inşaatı, matbaa, giyim, ayakkabı ve kalifiye işçi istihdam eden diğer bir çok endüstrilerdeki işçiler arasında kuvvetli millî sendikaların kurulmasıyla, sendikalizm hareketi modern istikametini almış oldu.

19 uncu yüzyılın ikinci yarısında, işçi sendikalarının tâbi oldukları kanunlarda mühim değişiklikler yapılmıştır. 1871 ile 1876 arasında kabul edilen kanunlar, işçi sendikalarının kanun karşısındaki hukukî durumlarını daha kesin olarak tayin etmiş ve bunlara tescil edilmemiş hükmi şahsiyetler olarak bir dereceye kadar kanunî himaye sağlayabilmiştir ki, bunu başka türlü elde etmeleri kabil değildi. Parlâmentonun kabul ettiği bu kanunlardaki hükümlere göre, işçi sendikalarının belirli

olan gayelerini takip etmeleri hususunda bu teşekküllerin kanunî hakları tanınmıştır. 1876 dan sonra geçen çeyrek yüzyıldan fazla bir zaman zarfında, işçi sendikalarının hukukî durumları, sorumlulukları, hakları ve şahsî masuniyetleri üzerinde bir iddia ileri sürülmemiştir.

Yine bu çeyrek yüzyıl zarfında işçi sendikaları teşkilâtı, kalifiye işçi kategorileri dışında kalan geniş gündelikçi işçi kitleleri arasına yayılmıştır. Sendikalar maden işçileri, demiryol ve diğer ulaştırma servislerindeki işçiler arasında kuvvetle gelişmiş ve umumî işçiler, liman işçileri, şehir idarelerine bağlı gaz fabrikaları işçileri, depo ve antrepo gibi yerlerde çalışan hammallar ve çok az bir ücretle istihdam edilen fabrika ve atelyelerdeki kadın işçilerden mürekkep geniş işçi kitlelerine de sirayet etmiştir. 1889 da Londra rihtım işçileri arasında başlayarak, memleketteki diğer limanlara da sirayet eden ve yeni teşekkül etmiş bir sendika tarafından liman, iskele ve nehir sevkiyatı işçilerine saatte 6 peni (takriben 13 kuruş) koparabilmek gayesiyle mücadele ettiği büyük bir grev, işçi sendikaları hareketine müthiş bir hız kazandırmış oldu. Mahallî işçi ücretlerini tayin meclislerinin kurulması ve işçi sendikaları birliğinin doğmasıyla bu sıralarda sendika hareketi kuvvetli bir millî birlik elde etmiş bulunuyordu.

İşçi sendikaları birliği 1868 de teşekkül etmiş ve bidayette, birliğe dahil işçi sendikalarının temsilcilerinin bir araya gelip müzakerelerde bulundukları istişarî bir meclis mahiyetinde ortaya çıkmıştır. Yıllar geçtikçe bu ilk basit gaye daha genişlemiş ve bugün birlik, müzakerelerde bulunup kararlar alan teşriî bir meclis vaziyetine gelmiştir. Birliğe üye olmak mecburî değildir. İşçi sendikaları üyelik mecburiyetini ihtiyarî olarak kabul eder ve muhtariyetlerinden ve kendi işlerini kendileri idare etmek sorumluluğundan feragat etmeksizin üye olup birliğe katılabilirler. Fakat zamanla, birliğin bizzat kendisi, bütün işçi sendikaları hareketi ile ilgili işlerin umumî idaresi, işçi sendikalarının

(*) Bu kanunlardan birincisi, Parlâmento tarafından kabul edilmeyip tamamiyle örf ve âdetlere dayanan, ikincisi de Parlâmentolar tarafından kabul edilen resmî kanunlardır. Çeviren,

müşterek menfaatlerinin gelişmesi, ve sınıf ve sosyal hayatın bu değişen şartlarına uygun olarak, zaman zaman birliğin kendisi tarafından tâdil edilmek şartıyla, umumî bir siyaset ve programın formüle edilmesi gibi maksatlarla, merkezi bir mekanizma meydana getirmiştir.

İşçi sendikalarının gerek sayı ve gerek faaliyet sahalarının hududu itibariyle ne şekilde geliştiklerini sendikalar birliğinin faaliyet tarihinde görmek mümkündür. 1868 de Manchester'de yapılan ilk toplantıya, üye yekûnu 120.000 den az tutan bir kaç işçi cemiyetini temsil etmek üzere 34 den az fazla delege iştirak etmemiştir. 19 uncu yüzyılın son on yılında işçi sendikaları birliğinin üye sayısı yekûnu takriben 1,5 milyona varmış ve birinci cihan harbi sonunda 6,5 milyona kadar yükselmiştir.

İngiliz işçi sendikalarının sayısı azalıp çoğalmıştır. Fakat 20 inci yüzyılın en fena iktisadî buhran devrelerinde dahi, her zaman için milyonlarca teşkilâtlı insanlardan müteşekkil sağlam bir temel kalmıştır. İki cihan harbi arasında 6,5 milyon gibi yüksek bir seviyeye çıkan üye sayısı, 1933 - 1934 yılında takriben 3.750.000 e düşmüştür. İkinci cihan harbi başladığı zaman, birliğe üye olmuş bulunan 216 işçi sendikası eski üyelerinden bir kısmını tekrar kazanmış, ve harpten bir yıl önceki üye sayısı takriben 4,5 milyona varmış bulunuyordu. Harp yıllarında takriben 2.000.000 kişilik bir üye artışı daha kazanmışlardır. Elde mevcut en son sayılara göre, birliğe üye olan sendikaların üye sayısı 1945 de 6.575.654 ü bulmuştur ki bu yekûna 1.300.000 i bulan kadın üyeler de dahildir.

Şimdiki halde İngiliz işçi sendikaları birliğine üye olan sendikaların sayısı takriben 200 kadardır. Sendikaların kendi aralarında birleşmeler oldukça, bunların sayıları da azalmaktadır. Bu sendikalar, bugün her çeşit endüstri ve servisleri içlerine almış bulunmaktadırlar. Sendikalizm hareketi, kalifiye olmıyan işçiler sahasından, aylıklı memur ve müstahdemlere, teknisiyenlere ve mürakabe ve idarî

işlerde istihdam olunan kimselere yayılmış ve bir çok mesleklere mensup şahıslar, müşterek menfaatlerini koruyabilmek ve gayelerini gerçekleştirebilmek için teşkilâtlanma ihtiyacını takdir etmişlerdir. Muayyen mesleklere mensup şahısların kurdukları bir çok cemiyetler, şimdi işçi sendikaları birliği ile birleşmişlerdir. İşçi sendikalizmi aynı zamanda âmme servislerinde, ve istihsal maddelerini tevzi işlerinde çalışan işçiler arasında olduğu gibi, hastahane ve müesseselerde çalışanlar, banka memurları, sigorta memurları, artistler ve tiyatrolarda çalışanlar, müzisyenler, ilmi araştırmalarda çalışanlar ve pratişiyen doktorlar arasında da kuvvetlidir. Bu mesleklerdeki teşkilâtlı işçi kitleleri; matbaacılık, maden işleme ve bilûmum kereste ve ağaç işleri endüstrisinde müstahdem teknisiyen ve ustaların sendikalarıyla birlikte sendikalar birliğine bağlanmışlardır. Meselâ, makine sanayii ve gemi inşaatı ressamaları cemiyetlerinin yeri, makine ve dökümcülük sanayii ile, taşıt vasıtaları imal sanayiini içine alan işçi sendikaları arasında olduğu gibi; bir demiryol daire memurları cemiyeti de, makinist ve ateşçiler sendikası ve millî demiryolcular birliği yoluyla işçi sendikaları birliğine bağlanır. Kaptan ve çarkçılar sendikası ile, gemi telsizcileri sendikası, keza hava yolları pilotlar cemiyeti; kuvvetli nakliyat ve umumî işçiler sendikasını da içine alan nakliyat sendikaları (demiryolları hariç) grubu yoluyla işçi sendikaları birliğine bağlıdırlar. Büyük millî maden işçileri birliği yoluyla sendikar birliğine bağlı olan madencilik, ve taş ve emsali ocakları grubunda, kömür madenlerinde çalışan memur ve müstahdem, işçi murahhas ve kontrolörler cemiyetleri vardır. Nasıl ki makine sanayii grubu içinde, kontrol vazifesiyle mükellef personel, makine teknisiyenleri; ve demir ve çelik ve diğer küçük maden sanayileri grubunda da, kıymetli maden işlerinde çalışan ustaların kurdukları sendika, ve bilûmum kereste ve ağaç işleri sanayiinde de, inşaat teknisiyenlerinin kurdukları sendika vardır.

BIBLIYOGRAFYA

İktisadî Araştırmalarda usuller

M. K.

İstatistik Umum Müdürlüğü Müşaviri Şefik İnan tarafından "İktisadî Araştırmalarda usuller hakkında beş konferans" adıyla dilimize çevrilen eser, Başbakanlık İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından yayınlanmış bulunmaktadır.

Fransız "İktisadî ve İctimaî Araştırmalar Enstitüsü"; iktisadî ve içtimaî vakıalar üzerindeki müşterek müşahedeleri tesbit etmek maksadiyle yabancı memleketlerdeki müşabih enstitülerle temasa geçerek bu müesseseler namına söz söyleyecek birer mümessil talep etmiş ve takip edilen çalışma usulleri ile araştırmaların mevzuları üzerinde görüşmeler yapmıştır. İşte bu eser; sözü geçen enstitü tarafından davet edilen Londra İktisat Mektebi profesörlerinden (Lionel Robbins) in "İktisadî Müşahade Usulleri ve İktisadî Alanda Geleceği Kestirme Meseleleri", Profesör Doktor (E. F. Wagemann) in "Alman Konjonktür Enstitüsünün Teşkilâtı ve Çalışma Usulleri", Louvain Üniversitesi siyâsî ve içtimaî ilimler mektebi profesörü (Léon Dupriez) nin "Louvain Üniversitesinde iktisat tedrisatı ve iktisadî araştırmalar", Barselon Üniversitesi, iktisadî araştırmalar Enstitüsü müdürü (Joseph-A. Vandellos J. Sola) nın "İspanya'da iktisadî araştırmaların bugünkü hali", Utrecht Üniversitesi profesörü (Dr. G. M. Verrijn Stuart) in "Hollanda'da iktisadî tetkikler" hakkındaki konferanslarını ihtiva etmektedir. 73 sayfadan ibaret olan bu muhtasar fakat müfit eseri sayın okurlarımıza tavsiye ederiz.

Kanunlarımızda Müddetler

Son günlerde satışa çıkarılmış bulunan "Kanunlarımızda Müddetler" adlı kitap ile Türk hukuk âlemi kıymetli bir eser kazanmış bulunmaktadır. Doğan Bodur tarafından hazırlanmış olan bu eser, yalnız hukukçuların değil, bütün vatandaşların istifade edebilecekleri bir eserdir. Hukukî, iktisadî, ticarî, içtimaî ve çalışma hayatımıza ait bütün müddetler eserde kaydedilmiş bulunmaktadır.

Günlük hayatımızda, gerek devlet gerekse fertlerle olan münasebetlerimizde, bir çok ihtilâflar doğar. Bu ihtilâfların halli, çok defa, idarî ve kazaî makamata muayyen bir zaman zarfında müracaatla mümkündür. Aksi takdirde bir hakkın ziyayı mevzuubahis olabilir. Sık sık tekerür eden hâdiselerdeki kanunî müddetleri hafızamızda saklamamız mümkün olabilir. Fakat mevcut kanunların yekûnundaki kabarıklık dolayısıyla hepsinde kayıtlı müddetleri, yalnız hukukçu olmayan vatandaşların değil, hukukçuların bile hafızalarında saklamaları mümkün değildir.

İşte bu eser, "müddet" meselesi bahsinde gerek hukukçular gerekse vatandaşlar için bu bakımdan çok faydalı bir eserdir.

Eser başlıca üç kısımdan ibarettir. Birinci kısımda; mevzuatımızda adedi (3001) i bulan müddetler, kanun numara ve maddeleriyle birlikde, kaydedilmektedir. İkinci kısımda; alfabe üzerine tanzim edilmiş bir genel fihrist, üçüncü kısımda ise özel fihristler mevcuttur.

Eserin baş tarafında Ordinaryüs Prof. Dr. E. Hirs'in bir önsözü mevcuttur. Bu önsözden sonra kitabın nasıl kullanılacağı hakkında kısa bilgi verilmekte ve kitabın bibliyografya kısmı gelmektedir. Bunlardan maada, İstanbul Hukuk Fakültesinde Ordinaryüs Profesör Mustafa Reşit Belgesay'ın "Zaman aşımı ve hakkı düşüren süreler,, başlıklı etüdü mevcuttur.,, 44 sayfadan ibaret olan bütün etütte şu mevzular tetkik edilmektedir: "Zaman aşımının hukukî mahiyeti, zaman aşımının sosyal rolü, zaman aşımına tâbi haklar, zaman aşımının hangi kanuna tâbi olduğu, zaman aşımının şartları, zaman aşımının süresi, zaman aşımı süresinin kesinliği, zaman aşımı süresinin hesabı, zaman aşımını durdurmıyan haller, zaman aşımının tatili, zaman aşımının keşilmesi, alacak zaman aşımının hükümleri, iktisabî zaman aşımının şartları, gayri menkul malların zaman aşımı ile iktisabı, menkul malların zaman aşımı ile iktisabı.,,

Eserde mevcut müddetler, mevzuları itibariyle şöyle tesbit edilmiştir.: "Zaman aşımı süreleri ve zaman aşımına ait içti-hatlar, dâva açma süreleri, itiraz süreleri, temyiz süreleri, idare ve kaza mercilerinin karar verme süreleri, beyanname verme süreleri, taraflar arasındaki ihbar süreleri, ahvali şahsiye, aile ve miras hukukunda süreler, şirketleri ilgilendiren süreler, bankaları ilgilendiren süreler, özel idareleri ilgilendiren süreler, şirketleri ilgilendiren süreler, bankaları ilgilendiren süreler, Başbakanlığı, Adalet, Millî Savunma, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Millî Eğitim, Bayındırlık, ekonomi, sağlık ve sosyal yardım, Gümrük ve Tekel, Tarım, Ulaştırma, Ticaret ve Çalışma Bakanlığını ilgilendiren süreler.,,

Eser, İstanbul'da Üniversite Kitabevi tarafından basılmıştır. Fiyatı (15) liradır. Bütün okurlarımıza tavsiye ederiz.

GAZETELER ARASINDA

Birleşik Amerika'da iş bulma servisi

Diğerlerine nisbetle daha az tanınmış olmasına rağmen, harbin kazanılmasında çok mühim rol oynamış bulunan bir müessese de, Birleşik Amerika İş Bulma Servisidir. Bu teşekkül, 1941 - 45 seneleri arasında milyonlarca harp amelesine iş bulmuş, şimdi de terhis edilen askerleri vazifeye yerleştirmektedir.

Birleşik Amerika İş Bulma Servisi ilk önce, 1918 senesinde İş Bakanlığına bağlı olarak tesis edilmişti. 23 devlet, aynı zamanda mahallî iş bulma servisleri işletmekte idi, fakat bu müesseseler, devlet hududu dahilindeki işçilerin ancak ufak bir kısmını istihdam ediyordu ve merkezî bir teşkilât bulunmadığı için, iş standartları her devlete göre değişmekte idi.

Birleşik Amerika İş Bulma Servisinin hakikî temelleri, Kongrenin 1933 senesinde devletler tarafından idare edilen ve federal hükûmetlerin malî yardımına dayanan yeni bir iş sistemi kanununu kabul ettiği vakit atılmıştır. Bu yeni müessesenin ilk hedefi müessir ve kıymetli bir memur kadrosunu tesis etmek, münferit devlet sistemlerini mes'ul ve iş bulma meselesinde müessir bir hareket tarzında bulunacak işbirliğine dayanan bir müesseseye inkılâp ettirmektir.

İlk senenin sonunda 8.250.000 insan müessesenin büroları sayesinde faal vazife aramakta idiler. 1938 senesinde bir tanesi müstesna, bütün Amerika Devletleri bu müesseseye iştirak etmiş ve vazettiği kaideler, hep-

sine birden teşmil olunmuştu. Mamafih, her devlet kendi idare salâhiyetini muhafaza ediyor ve iş bulma büroları, devlet servisi olarak idare ediliyordu.

Koordinasyon ve iş birliği prensiplerine istinat eden bu sistem sayesinde azamî sulh devresi randımanına erişilebilmişti. İş arayan bir işçi, mahallî iş bulma bürosuna müracaat ediyor, ehliyetleri ve tecrübesi hakkında daimî bir dosyanın hazırlanabilmesi için orada sorguya çekiliyordu. Bundan sonra dosya dolduruluyor ve meslekî sıraya göre tasnif ediliyordu. İşçi arayan biri müracaat ettiği vakit, aktif dosyalar gözden geçiriliyor ve aramılan ehliyeti haiz bulunan işçi bir daha sorguya çekildikten sonra iş arayana gönderiliyordu.

1941 senesinde harp ilân edildiği vakit hükûmet, iş kuvvetinin millî bir esasa uyacak şekilde toplanması zarureti iadrâk ederek, bu zarureti karşılamak için en uygun yolun, bütün devlet ajanlarını muvakkaten federal kontrolün altında toplamak olduğuna karar verdi. Harbin başlangıcında bazı sahalarda ihtiyaçtan çok fazla iş arzı, bulunmakta, diğer sahalarda ise iş arzı ihtiyacının çok dúnunda idi. Ancak merkezî bir idare sayesinde iş kuvveti, ihtiyaç gösterilen yer ve zamanda tevzi edilebilirdi.

Birleşik Amerika İş Bulma Servisinin bugünkü en mühim vazifelerinden biri, terhis edilen askerler için hususî iş bulma bürolarının işletilmesi ve merkez limanlarında ,ordudan ayrılma merkezlerinde ve hastahanelerinde hususî müsteşarların bulun-

durulmasıdır. Terhis edilen askerler İş Bulma Servisinin hususî bir dairesidir ve Vaşington'da bir müdürü, bir müdür muavini, 48 eyaletin her birinde de bir mümessili bulunmaktadır.

1944 de Kongre, harpte hizmet etmiş olanlar için "sivil hayata yeniden uyma" kanununu kabul etmiştir. Bu kanun, Birleşik Amerika İş Bulma Servisinin içinde bir de terhis edilenler için İş Bulma Servisinin kurulmasını sağlamıştır.

İş bulma, girmek istedikleri vazifeyi bilenler için nisbeten kolaydır, fakat terhis edilenlerin ekseriyeti ya hiç bir tecrübeyi haiz bulunmamakta, yahut da harp senelerinde yeni tecrübeler edinerek eski vazifelerini terketmek isteginde bulunmakta, veyahut da yaralanmış ve tereddüt içindedirler. Bunların hepsinin yardıma ihtiyaçları vardır. Terhis edilenlere yardım için hazırlanan yeni programlara göre, Birleşik Amerika İş Bulma Servisi, mütehassıslarını denizaşırı yerlere göndererek bu suretle askerlere Amerikadaki muhtelif sanayiler ve bunlara ilerleme imkânları hakkında malûmat verilmektedir. Terhisten evvel merkeze çağırılanlar için de, İş Bulma Servisi, hususî programlar hazırlamıştır.

Bütün bunların yanında Birleşik Amerika İş Bulma Servisine bağlı her mahallî iş bürosu, eski askerlere diğer iş müesseseleri hakkında da malûmat vermektedir.

"İktisadî Yürüyüş"

Fabrikalarda içtimâî yardım servisi

Bir İngiliz mecmuası yazıyor: İçtimâî ilimlerin günden güne ehemmiyet kesbetmekte olan bir şubesi de endüstri ile alakası olanıdır. Fabrika içtimâî yardım servisi memuru, her hangi büyük bir endüstri evinin hayatı bir âzasıdır. Bu aynı zamanda, istikbalî olan bir iştir.

Fabrika içtimâî yardım servisi memuru ne yapar? Evvelâ, bundan ne mânâ kastedildiğini araştıralım. Bu, iki sınıfa ayrılır: Biri Nörs talim ve terbiyesiyle diğeri ise içtimâî ilimlerin tahsiliyle başlar. Bu ikincisi, fabrika organizasyonu ve sanayi psikolojisinde ihtisas yapar. Küçük bir fabrikada işin her iki ciheti de birleştirilmiştir. Vazifeyi deruhte eden kadın, evvelâ hastanede talim ve terbiye görmüş bilâhare de diğer servis üzerinde etüd yapmıştır. Kendisine yapılan müracaatların bilfiil hududu yoktur. Ekseriyetle çok sıkışık zamanlar geçirir. İşin bu kadar yorucu oluşuna rağmen bu memurlar arasında işini değerlendirmek istiyene asla tesadüf etmedim.

Büyük iş yerlerinde ve fabrikalarda ise bu serviste ekseriyetle iki veya daha fazla memur çalıştırılır. Biri işçilerin sıhhati ile alakadar olan sağlık müfettişi, diğeri ise, büyük sayıda insanların çalıştırıldığı bu yerlerde biriken meselelerle alakadar olan, işçi âmiridir. Meselâ cдеми devam, müşkülpesent işçiler, işçi ve ustabaşı arasındaki anlaşmazlıklar ve saire gibi... İşçi âmiri müdüriyetle işçi arasında irtibat vazifesini görür.

İyi bir işçi âmiri, çok ciddi işçi münazaalarına müncer olması muhtemel olan anlaşmazlıkları, mehareti ve hüsnü idare ile bertaraf edebilir.

Kadın olan bir çok işçi âmirlerine rasladım. Bunlar arasında bilhassa hatırladığım biri, tam tahsil görmüş ve içtimâî bilgi diplomasını almış olmasına rağmen henüz 24 yaşında idi. Bu kadın şimalî İngiltere'de mühim bir fabrikada kadınlara olduğu gibi erkeklere de âmirlik ediyordu. Odasında oturduğum iki saat zarfında insanı hayrete düşürecek kadar mütenevvî meselelerle alakadar oldu. Sabahları daimî surette işine geç gelen bir işçi izahat vermek üzere kendisine gönderilmişti. Bu adam, karısının hasta olduğunu, işe gelmek üzere evden ayrılmadan evvel karısı için yapabildiği kadar iş yaptığını, çarşıya gidip alışveriş yapmak ve çocuğunu komşuya bırakmak gibi işler başardığını anlattı.

İşçi âmiri vaziyeti not etti. On dakika kadar telefonla görüştü. Annesinin hastalığı müddetince çocuğa bakmak üzere bir ana mektebi ile aranjiman yaptı. Aynı zamanda sabahları eve gidip ev işini görecek birisini de buldu. Bana en çok tesir eden şey, memurenin bütün bu işleri büyük bir nezaketle yapışı oldu. Üstünlük hissi değil, sadece yardım arzusu vardı. Adam gittikten sonra iki kız sorguya çekildi. Bunlar iş esnasında birbirleriyle kavga ediyor ve diğer işçileri rahatsız ediyorlarmış. İşçi âmiri, bunların geçimsiz olduklarını derhal anlıyarak bir tanesinin başka bir daireye nakli için icabeden muameleyi yaptı.

Bütün bu yapılan şeylere doğrudan doğruya, binefsihi işi alakadar etmektedir. Hayırperverlik zımnında yapılmıştır. Unutmamalıyız ki bu içtimâî yardım servisi memurları, bu ticarî firmaların sayesinde yaşarlar. Katî olarak ispat edilmiş bulunuyor ki, iyi bir işçi âmirinin çalıştırdığı fabrikada istihsal seviyesi daima yüksek olmuştur. Patron bilir ki muktedir ve iyi yetiştirilmiş kadın veya erkek işçi âmirleri tarafından işçilerin menfaatleriyle alakadar olunması, kârlı işler temin eder.

Aynı zamanda işçiler de bilirler ki, bu işçi âmirleri; dertleri dinlemek, müşkülleri kolaylaştırmak ve çareyi hal bulmak üzere vazifede bulunan sempatik kimselerdir.

Fakat bu işte şefkat ve nezaketten daha mühim olan bir şey varsa o da büyük ölçüde kurnazlık ve kuvvetli muhakemesidir. İşçinin ademi devamı hakkında gösterdiği sebeplerin doğruluğunda şüpheyi calıp bir nokta bulunursa işçi âmiri, işçinin evini ziyaret eder ve vaziyetin emniyet ve sarahat esasları üzerine görüşülmesine çalışır. Bu ise karakter salâbeti ve cesarete vâbestedir. Çünkü bir işçi âmiri belki yirmi yaşlarında bir kız olabilir ve yüzlerce işçiyi idare etmek mecburiyetinde kalabilir, Halkça sevilmiyen kararlar almak ve yahut da diğerlerinin şahsî fikirlerine karşı koymak için cesareti medeniye lâzımdır.

Fabrikalarda işe hâkim olan başlıca nizam ve kanunları fabrika işçi âmiri bilmelidir. Fabrika kanunlarına tesir etmesi ihtimali olan yeni kanunları göz önünde bulundurması şarttır. Bu,

onun işinin, en mühim bir kısmını teşkil eder. Zira işçi âmiri, emrinde bulunan işçilerin çalışma saatlerinin dürüstlüğü ile iş şeraitinin tatbiki bakımından müdüriyete mesuldür. Ekseriyetle, işçi tazminatı ve umumî olarak sınaî sigorta hakkında haylice malûmatı olmalıdır. Hiç değilse acele vaziyetlerde bu mevzular hakkında nasıl izahat alması lâzım geldiğini bilmelidir.

Vazifesindeki eğlenceli taraf da fabrikada işçileri için içtimai toplantılar tertip etmektir. Birçok insanın çalıştırıldığı yerlerde ekseriyetle cemiyet hayatı vardır. Sporlar, dans, müzik, sahne ve diğer teneffüsler için kulüpler teşkil edilmektedir. İşçi âmiri bu muhtelif şubeleri kendisi idare

etmez. Tabii olarak bunların idarî işlerine hasredecek vakti yoktur. Fakat muhtelif kulüpler için seçilen reisler, işçi âmiri ile yakından iş birliği yaparlar. Netice itibariyle işçi âmiri fabrikanın sosyal hayatından mesuldür.

İşçilerin sıhhati ile alâkadar olan sıhhat müfettişi hakkında da birkaç söz söyleyelim. Bu vazifede çalışan kadın, yetiştirilmiş bir Nörsüdür. Müstakil olarak çalıştığından kendi bilgi ve teşebbüsüne itimadı olmalıdır. Sıhhat müfettişinin, iyi tefriş ve teçhiz edilmiş bir hasta odası vardır. Büyük bir fabrikada ise istirahat odaları ve kliniği ile ayrı bir binası olabilir. İşçilerin sıhhati ile alâkadar olan bu sıhhat müfettişi, işçi âmiriyle yakından temas halindedir.

Şunu tebarüz ettirmeliyim ki sağlık işlerinde çalışmak kolay bir şey değildir. Bir kadının kuvvet ve sabrına bağlıdır. Mütemediyen herkes gelip derdini anlatmakta olduğundan, bu işe merbut olan mesuliyetlerin git-tikçe büyümek tabiatı vardır. Bu iş, içtimai ilimler sahasında mevcut en alâkalı vazifelerden biri olduktan başka en iyi maaşı da temin etmektedir. Mesuliyeti olduğu kadar prestiji de olan bir iştir. Fikrimce işin cazip tarafı, faal bir vazife oluşundadır. Fabrika sıhhat müfettişi katiyetle bilir ki kendisine daima ihtiyaç vardır. Bu, bir insanın hissedebileceği en memnuniyetbahş hislerden biridir.

"Akşam"